



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN  
DE LA EDUCACIÓN**

Gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del  
Callao.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Br. Patricia Silvana Guevara Tejada (ORCID: 0000-0001-8491-1546)

**ASESOR:**

Mgtr. Víctor Abdel Rojas Santillán (ORCID: 0000-0001-9406-0829)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

Lima – Perú

2020

### **Dedicatoria**

A mis padres, María y Sacarías, por ser mi fuerza y soporte emocional.

A mis queridos hijos Rodrigo y Valeria, por su amor incondicional además de ser el gran impulso en mi vida para ser cada día mejor.

A mi hermano, por ser guía y apoyo a lo largo de mi vida.

### **Agradecimiento**

A Dios, sin él nada de esto hubiera sido posible, pues siempre me acompaña y bendice en todo momento.

A mis queridos padres, mi gran fuente de motivación y fortaleza día a día.

A cada uno de mis maestros, pues sus enseñanzas son fruto de mi aprendizaje y superación.

## PÁGINA DEL JURADO



ESCUELA DE POSGRADO  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **GUEVARA TEJADA, PATRICIA SILVANA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

**GESTIÓN DIRECTIVA Y COMPROMISO LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CALLAO**

Fecha: 24 de enero de 2020

Hora: 5:00 p.m.

#### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dr. Felipe Guizado Oscoco

Firma: .....

**VOCAL:** Mg. Victor Abdel Rojas Santillan

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por unanimidad.* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Patricia Silvana Guevara Tejada estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación en la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con sede en Lima Norte, identificada con DNI N°45052872, respectivamente, con la tesis titulada: Gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019, declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de autoría propia.
- 2) Se ha respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestras acciones se deriven, sometiéndonos a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 24 de enero del 2020



Patricia Silvana Guevara Tejada

DNI N°45052872

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestro (a) en Administración de la Educación presento a ustedes mi tesis titulada: Gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión directiva y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao.

La presente investigación está dividida en siete capítulos, los cuales presentan:

El capítulo I: es la introducción, en la cual se consigna la situación problemática, los antecedentes, el marco teórico, la formulación del problema, la justificación y los objetivos. El Capítulo II: comprende el método, conformada por el diseño de la investigación, las variables, los métodos y técnicas utilizadas, y los aspectos éticos. El capítulo III: describe los resultados obtenidos. El Capítulo IV: abarca la discusión de los resultados. En el Capítulo V: está dedicado a las conclusiones. Y en el Capítulo VI: se encuentran las recomendaciones. Por último, el Capítulo VII: hace referencia a las fuentes bibliográficas, en las cuales se especifican las fuentes de consulta utilizadas en este estudio.

Los hallazgos de esta investigación son de trascendencia puesto que, con ello se logra conocer los aspectos centrales sobre la calidad educativa que está vinculada de modo permanente en el compromiso del docente en desarrollo de las actividades académicas de una de las instituciones educativas del Callao.

Señores miembros del jurado, espero que este informe cumpla sus exigencias y reciba su aprobación.

La autora

## Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Dictamen de sustentación	iv
Página del Jurado	iv
Presentación	vii
Índice	viii
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	16
2.1. Tipo y diseño de investigación	16
2.2. Variables, operacionalización	18
2.3. Población y muestra	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	20
2.5. Procedimiento	24
2.6. Método de análisis de datos	25
2.7. Aspectos éticos	25
III. RESULTADOS	27
3.1. Descripción de resultados	27
3.2. Resultados inferenciales	35
IV. DISCUSIÓN	39
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
Referencias	45
Anexos	

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable gestión directiva.	19
Tabla 2. Operacionalización de la variable compromiso laboral.	19
Tabla 3. Juicio de expertos para el instrumento sobre gestión directiva.	21
Tabla 4. Juicio de expertos para el instrumento sobre compromiso laboral.	22
Tabla 5. Estadístico de fiabilidad para el cuestionario sobre gestión directiva.	22
Tabla 6. Estadístico de fiabilidad para el cuestionario sobre compromiso laboral.	23
Tabla 7. Ficha técnica del instrumento para medir la gestión directiva	23
Tabla 8. Ficha técnica del instrumento para medir compromiso laboral	24
Tabla 9. Niveles de la gestión directiva.	27
Tabla 10. Niveles del direccionamiento estratégico.	28
Tabla 11. Niveles sobre visión de liderazgo institucional.	29
Tabla 12. Niveles sobre comunicación organizacional.	30
Tabla 13. Niveles sobre compromiso laboral.	31
Tabla 14. Niveles sobre compromiso afectivo.	32
Tabla 15. Niveles sobre compromiso de continuación.	33
Tabla 16. Niveles sobre compromiso normativo.	34
Tabla 17. Prueba de correlación para gestión directiva y compromiso laboral.	35
Tabla 18. Prueba de correlación para direccionamiento estratégico.	36
Tabla 19. Prueba de correlación para visión de liderazgo institucional.	37
Tabla 20. Prueba de correlación para comunicación organizacional.	38



## Índice de figuras

Figura 1. Porcentajes de la gestión directiva.	277
Figura 2. Porcentaje sobre direccionamiento estratégico.	28
Figura 3. Porcentajes sobre visión de liderazgo institucional.	29
Figura 4. Porcentajes sobre comunicación organizacional.	30
Figura 5. Porcentajes sobre compromiso laboral.	31
Figura 6. Porcentajes sobre compromiso afectivo.	32
Figura 7. Porcentajes sobre compromiso de continuación.	33
Figura 8. Porcentajes sobre compromiso normativo.	34

## Resumen

Esta investigación que fue titulada gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019, ha tenido como objetivo principal determinar la relación entre la gestión directiva y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao.

Con el propósito de cumplir con el objetivo de investigación se desarrolló un estudio de tipo aplicado, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo, bajo la aplicación del método hipotético deductivo y con diseño no experimental. La población estuvo conformada por 92 docentes de una institución educativa de la provincia constitucional del Callao. La muestra fue de tipo censal. La recolección de datos se cumplió a través de la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento al cuestionario conformado por 20 ítems y una escala tipo Likert. Ambos instrumentos fueron validados por expertos y sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

Luego de procesar los datos de la muestra se llegó a la conclusión general de que existe relación significativa entre la gestión directiva y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. El nivel de correlación  $Rho = ,894$  lo que indica una correlación positiva de nivel muy alto, con un valor de la significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = ,050$ .

**Palabras clave:** Gestión directiva, compromiso laboral, liderazgo educativo.

### **Abstract**

This research, titled management and labor commitment in teachers of an educational institution in Callao, 2019, has as its main objective to determine the relationship between management and work commitment in teachers of an educational institution in Callao.

With the purpose of fulfilling the research objective, an applied type study was developed, correlational level, quantitative approach, under the application of the hypothetical deductive method and non-experimental design. The population was made up of 92 teachers from an educational institution in the constitutional province of Callao. The sample was of census type. Data collection was accomplished through the survey technique, using a questionnaire consisting of 20 items and a Likert scale as the instrument. Both instruments were validated by experts and submitted to the Cronbach Alpha reliability test.

After processing the sample data, the general conclusion was reached that there is a significant relationship between the management and the labor commitment in teachers of an educational institution in Callao. The correlation level  $Rho = ,918$  which indicates a positive correlation of a very high level, with a value of significance  $p = ,000$  which is less than  $p = ,050$ .

**Keywords:** Management, labor commitment, educational leadership.

## **I. Introducción**

Dentro de las organizaciones educativas, el tema de la gestión resulta ser muy importante puesto que desde tiempos muy remotos se ha implementado como parte de los procesos que favorecen e incentivan el desarrollo diversas acciones institucionales pues facultarán lograr los objetivos y metas que tiene dicha organización, sin embargo, este proceso es tan elemental para el desarrollo institucional que requiere no solo de que cada uno de los procesos de gestión sean de calidad y eficiencia sino que exige ciertas habilidades y competencias de quienes tienen el encargo de dirigir la institución, en ese sentido ha surgido como termino la gestión directiva. Resulta ser de mucha importancia puesto que su mala práctica puede llevar al fracaso el logro de las metas trazadas. En ese sentido, Baeza (2018) preciso la buena puesta en práctica de una gestión directiva, la cual contribuya con la participación social de los estudiantes a esto se puede agregar que dentro de los sistemas educativos la gestión que realiza el director puede ser capaz de ser el elemento motivador para el logro de los resultados es así que es de suma importancia la gestión que ejecuta el directivo que la Unicef (2018) considera que la educación en Finlandia logró ocupar el primer lugar del ranking mundial gracias a que en este contexto el director tiene un cargo público que resulta ser el más respetado y valorado por la sociedad. Si frente a ello echamos un vistazo a países como México, España entre otros, podemos ver como la imagen del directivo ha sido desvalorada por los mecanismos emanados por las políticas educativas de sus gobiernos, lo cual propiciará que este no tenga la motivación necesaria para ejercer su cargo debidamente. De ahí surgirá a su vez la problemática docente, la cual se manifestará a través de la observación de un directivo desmotivado y no siendo un ejemplo a seguir ya sea en su accionar y/o proceder cotidiano. Lo que conlleva a la existencia de falta de compromiso laboral de los docentes, los que cumplen sus funciones de manera forzada y sin encontrar la satisfacción durante la gestión de su trabajo.

En Perú, el compromiso de los docentes es muy variable o podemos llamarlo inestable. Difiere mucho el compromiso que muestran los docentes contratados en relación al de los nombrados. De igual forma, se puede identificar diferencias en cuanto al personal que tiene mayor antigüedad de servicio, frente a quienes se han incorporado de manera reciente. Todo ello se traduce en la falta de logro de los objetivos trazados, un deficiente rendimiento estudiantil, la mala comunicación organizacional y conflictos internos entre docentes y con los padres de familia. El estado, ha identificado como una de las falencias

en los docentes, la carencia de un real involucramiento y por ello ha endurecido las normas con la finalidad de que se pueda sancionar las acciones que demuestren esta falta de compromiso. A la vez se ha puesto en marcha programas de actualización y capacitación dirigida a los directivos, los cuales han ido demostrando con el paso del tiempo en su quehacer, que carecen de capacidades para llevar a cabo una gestión óptima que asegure el logro de las metas trazadas. En conclusión, cada uno de los aspectos mencionados tanto de los docentes y directivos, se oponen a la mejora de una educación de calidad. Baéz (2018) cita en su revista una de las reflexiones de Claudio Magris, señalando que toda persona debe tener la naturaleza de actuar a través de la pureza de sus valores lo cual generará cambios positivos en su actuar cotidiano o laboral, es decir, que la actitud de los directivos y los docentes deben demostrar el deseo de asumir sus responsabilidades bajo un compromiso ético.

En una de las instituciones educativas del Callao, el problema sobre la gestión del director es muy marcado y visible, muchos de ellos han sido denunciados por sus malos manejos económicos o por sus malos resultados en la gestión que realizan, donde se evidencia resultados negativos en cuanto a la formación de los estudiantes. Existen otro grupo de directivos que son renuentes al cambio y que prefieren ser autoritarios e imponen sus prácticas y decisiones. Por otro lado, los docentes se muestran desmotivados, no cumplen con sus horarios de trabajo, descuidan sus procesos de planificación pedagógica e improvisan el desarrollo de sus sesiones. Se suma a ello las malas relaciones que existen entre docentes o entre los docentes y los directivos o los padres. Todo lo cual altera el clima de la institución y los estudiantes están expuestos a una serie de factores que limitan su desarrollo o deforman su personalidad debido a que validan como adecuada la forma de actuar de sus docentes y directores, conllevándolos a la pérdida del respeto entre los miembros de la comunidad educativa.

Toda esta problemática generó la puesta en práctica de esta investigación la cual busca respuestas sobre ¿En qué medida se conecta la gestión directiva y el compromiso laboral? Esto con la finalidad de llevar a cabo un análisis exhaustivo de las políticas educativas que se cumplen en una de las instituciones educativas del Callao, pero sobre todo de las características que demuestra la gestión directiva y del compromiso que los docentes tienen en el desempeño de sus funciones. Lo cual permitirá proponer soluciones

prácticas y viables que fomenten el desarrollo profesional de nuestros directivos y las buenas actitudes de nuestros docentes.

Para poder comprender mejor la problemática se ha revisado información referida a estudios internacionales donde destaca la investigación de Acosta (2017) realizó un estudio sobre estilos de *liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga del Espinal*. Presentada en la Universidad del Tolima Colombia. Se analizó las evidencias sobre el desarrollo del liderazgo realizadas en la casa de estudios San Luis Gonzaga con la intención de la mejoría de la calidad educativa. Dicho estudio fue de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, teniendo como población a 1482 docentes, 3 directivos y 50 estudiantes. Se tuvo como muestra a 111 trabajadores y estudiantes. Se utilizó un cuestionario para recolectar información. La conclusión a la cual llegó el autor hace referencia al gran apoyo y aceptación que recibió el rector de dicha institución durante su trabajo demostrando un alto nivel de liderazgo, esto por parte de los padres de familia y estudiantes en tanto en lo que concierne a los docentes trabajadores, estos indican un bajo nivel de aceptación en la gestión y tipo de liderazgo trabajado por el rector, puesto que no les gusta las nuevas tendencias e innovaciones que trajo de otras instituciones, generando así un rechazo a la nueva política implantada por el rector. Garrido (2016) realizó un estudio sobre *compromiso con la profesión docente y con la institución. cultura docente en la escuela de enfermería de la Universidad de Barcelona*. Presentada en la Universidad de Barcelona España. Tuvo como finalidad comprobar si el compromiso de los docentes, de dicha casa de estudios con la institución en la que trabajan y con su profesión docente está relacionado con la cultura docente. Se trabajó dicha investigación bajo el enfoque cuantitativo y diseño correlacional, teniendo como población a 161 docentes. Por otro lado, la muestra estuvo conformado por 108 docentes. Se utilizó un cuestionario para recolectar información. El autor llega a la conclusión: en términos generales, los docentes que trabajan en la dicha institución se sienten comprometidos con esta. Este compromiso se debe fundamentalmente al fuerte vínculo afectivo o emocional que establecen con ella, en menor medida a la obligación moral que sienten de continuar en la Escuela, y no es atribuible a los costes asociados que les supondrían a los docentes marchar de esta ni por las inversiones que los docentes han realizado en la Escuela, ni por su percepción acerca de la falta de alternativas disponibles fuera de la Escuela. Corona, Ramírez y Vásquez (2017) en su estudio sobre *modelo de competencias directivas para la*

*autonomía de gestión y liderazgo en supervisores de educación básica en el marco de las reformas educativas en México.* Presentada en la Revista Killkana Sociales Universidad Autónoma de Tlaxcala México. El objetivo fue diseñar un modelo que eleve las habilidades directivas para lograr eficientemente el manejo de la gestión y liderazgo en supervisores, en el contexto de la educación básica en la ciudad de Tlaxcala, México. Dicho trabajo tuvo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Se tuvo como muestra a 330 supervisores y directores. Se utilizó un cuestionario para recolectar información. El autor concluye: el patrón señalado es el resultado de estas contradicciones y obstáculos de tradición burocrática hacia un modelo de competencias de autonomía y liderazgo, basado en principios, características y regularidades que fundamentan las dimensiones esenciales, la estrategia derivada de lo anterior conforma el sistema que permite elevar el nivel de competencias directivas, su implementación se encuentra en fase de desarrollo y su validación a través del método de experto. Cardoso (2019) a través de su tesis sobre *evaluación de las competencias directivas en los egresados de los posgrados en administración.* Presentada en la REMIE – Multidisciplinary Journal of Educational Research. El objetivo fue evaluar la formación de las competencias directivas de los egresados de los posgrados en administración en los dominios de carácter estratégico, intratéxico, eficacia personal e investigación. Se trabajó mediante el enfoque cuantitativo y diseño descriptivo utilizando 125 egresados como muestra. Trabajando así un cuestionario para recolectar información. El autor concluye: que los egresados tienen un nivel de logro consolidado en las competencias intratéxicas; un nivel medio respecto a las competencias estratégicas, de investigación además de las actividades personales. López, García y Martínez (2019) realizó un estudio sobre la *gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior.* Presentada en la Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo Universidad Autónoma de Baja California, México. Teniendo como finalidad relucir la función que llevan a cabo los directores y equipos directivos de centros educativos de nivel medio superior en el plano específico de la gestión del clima organizacional y la convivencia con los diferentes actores que coinciden en la escuela. Dicho trabajo tuvo un enfoque cuantitativo, utilizando como muestra a 2685 profesores. Se trabajó mediante un cuestionario para recolectar información. La conclusión del autor fue: sobre la importancia de la gestión que los directores y sus equipos directivos deben tener y asumir para avanzar positivamente en la construcción de espacios formativos que se

caractericen por su flexibilidad para integrar equipos de trabajo que puedan encarar los retos y las metas establecidas. Igualmente, se debe recordar que las responsabilidades de este profesional involucran no solo el fomento de las prácticas escolares y pedagógicas, sino también el impulso de estrechos vínculos armoniosos con la comunidad, y no conflictivos o distantes.

En cuanto a los artículos científicos internacionales se encuentra Garbanzo (2016) *Organizational development and change processes in educational institutions*. Concluyó que el llevar a cabo un eficiente liderazgo mediante la gestión será el secreto para que las organizaciones aprendan y ejerzan la responsabilidad, dirección en los proyectos y procesos, además de la ejecución de los objetivos puesto que deberán ser compartidos de manera general, trabajando así bajo una estructura o enfoque sistémico donde el total de los sujetos de dicha organización se sientan parte de ella. Calderón (2016) *Socialization and organizational commitment*. Concluyó también que se puede investigar de forma proporcional las relaciones existentes entre el apoyo de los compañeros, el entendimiento eficaz de dicha organización, el confort laboral, sumado a todo ello la responsabilidad afectiva y normativa hacia tal organización. Olarte y Ríos (2015) *Social responsibility approaches and strategies implemented in Higher Education Institutions*. Acerca de los hallazgos respecto a los enfoques mencionados, se reveló que las universidades que guardan relación con los estudios tomarán un camino diferente hacia la RS, en referencia a la propia interpretación del concepto teniendo en cuenta que las estrategias no se analizan de forma homóloga, puesto que cada una de ellas se pauta y se pone en práctica en las diversas áreas de la organización, poniendo un límite al establecer un grupo de categorías únicas que se basen en un enfoque metodológico holístico, de modificación de la gestión de la Universidad hacia la RS. Marsollier (2015) *The Labor Commitment in the University Context*. Concluye que el compromiso laboral, implica otros aspectos que van más allá de los riesgos psicosociales y se presentan como un horizonte o meta a alcanzar. Por otra parte, los valores hallados, si bien corresponden a un nivel alto de Vigor y Dedicación, son valores iniciales en su categoría, lo que indica que aún queda camino por recorrer. Calderón y Laca (2015) realizaron un artículo denominado *Relationship of Organizational Socialization and Commitment Organizational in Mexican Educators*. Concluye que la interacción organizacional hará que los miembros lleven a cabo un verdadero compromiso con la organización mediante los lazos o vínculos afectivos con sus demás compañeros



creando así un punto de lealtad hacia la organización. Nobile (2015) *Pleasures and commitment in teaching in high school*. Concluyó con certeza que el compromiso siempre y cuando pueda cambiarse y sostenerse en el lapso de tiempo debido a los elevados índices de gratificación que se reflejan de ver organizada su gestión en la transformación que lleven a cabo estos jóvenes que se volverán discípulos de estas escuelas. A fin de terminar se alinean ciertas nociones respecto a las implicancias de este tipo de compromiso y las interrogantes sobre los medios de replicar una experiencia de este tipo en otras organizaciones.

También se ha identificado el estudio en el ámbito nacional, dentro de ellos podemos citar a Mendoza (2018) que realizó un estudio acerca de *gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018*. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo. Teniendo como finalidad designar la conexión entre gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de dicha casa de estudios en el año 2018. Se trabajó a través del enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 15 trabajadores de la Institución Educativa. Se utilizó la encuesta cuestionario para recolectar información. El autor llega a la conclusión: la cual reflejará un fuerte y existente lazo de relación entre ambas variables dadas e investigadas en la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018, afirmación que se fundamenta en el  $p\text{-valor} = 0.000$  valor que es menor al valor de significancia  $= 0.05$ . Berninzon y Villacorta (2017) desarrolló un trabajo de investigación en *gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén – 2018*. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo. Donde el objeto fue delimitar si existe el nivel de relación entre Gestión directiva y Desempeño docente de la Institución Educativa N°60138 del Distrito de Belén - 2018. Se trabajó bajo el enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Así mismo la muestra estuvo conformada por 24 docentes de la mencionada Institución. Mediante la encuesta cuestionario se recolectó la información. El autor llega a la conclusión: Acerca de una notable y fuerte relación entre Gestión directiva y Desempeño docente así mismo se observa que el 79,2% (19) maestros indican que la gestión es regular, la investigación buscó demostrar la conexión significativa existente en la Gestión directiva y el Desempeño docente, sin embargo, el resultado analizado describirá todo lo opuesto, siendo así que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Choquehuanca (2017) en su trabajo de investigación titulado la

*gestión directiva y la práctica docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 58 “Mary Ward de Jicamarca”*. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo. Tuvo como objeto analizar una posible relación entre gestión directiva y práctica docente en la I.E. Fe y Alegría N° 58 —Mary Wardll, Jicamarca, 2016. Se trabajó el enfoque cuantitativo y se desarrolló el diseño descriptivo correlacional. Teniendo como muestra a 70 directivos y docentes pertenecientes a la Institución Educativa. Se utilizó encuesta cuestionario para recolectar información. El autor llega a la conclusión: Donde ambas variables presentan una relación y conexión positiva en la mencionada casa de estudios, siendo los datos no paramétricos de Rho de Spearman de 0,872, asumiendo como resultado un alto índice de correlación positivo. Escriba (2018) llevó a cabo una tesis denominada *gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente en la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo – Ayacucho*, 2018. Presentada en la Universidad Cesar Vallejo. El principal objetivo fue establecer la conexión existente entre Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente de la Institución Educativa Publica “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo – Ayacucho. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y fue de tipo correlacional. La muestra estuvo conformada por 21 maestros del nivel secundario de la Institución Educativa. Se utilizó un cuestionario para recolectar información. El autor llega a la conclusión: se evidencia una estrecha conexión entre ambas variables estudiadas en la Institución Educativa “Micaela Bastidas” de Incaraccay, Cangallo – Ayacucho, 2018. Puesto que las evidencias de la tabla N° 01 demuestran que la gestión escolar no es considerada de importancia en la institución educativa, lo demuestra el nivel regular alcanzado; sin embargo, los docentes investigados están de acuerdo con el compromiso laboral dentro de la institución, porque los docentes asumen compromisos laborales en relación de la gestión escolar. Agüero, Cárdenas (2018) realizó un estudio sobre *acompañamiento Pedagógico y Compromiso Laboral Docente en las Instituciones Educativas de Canchacancha, Chuschi-Cangallo-Ayacucho* 2018. Presentada en la Universidad César Vallejo. Dónde se quiso realizar la búsqueda acerca de la relación o conexión entre acompañamiento pedagógico y compromiso laboral docente de los colegios mencionados de Canchacancha en el año 2018. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo y diseño de tipo correlacional. Se trabajó con una muestra de 30 docentes. Se manejó el uso de la encuesta cuestionario para así poder recabar información. A todo esto, el autor otorga la conclusión donde se visualiza una estrecha y fuerte relación entre ambas variables estudiadas en el año 2018.

En tanto a los artículos científicos nacionales Salvador (2018) *Leadership of managers and organizational commitment Teaching*. Mencionó como resultado de correlación rho Spearman = ,676 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ . Concluyó que se evidencia una relación significativa moderada entre el liderazgo directivo y compromiso organizacional en los docentes de la Red Educativa N° 22-UGEL 01. Sancho (2018) *Organizational commitment according to sociolaboral variables in workers of a lima educational institution metropolitan*. Respecto a la estadía total en la institución y tiempo de servicio reflejará una diferencia significativa en el CN y CA aquel grupo con un creciente tiempo en la institución y en el puesto. No obstante, el CC se encuentra a favor de los trabajadores con un mínimo tiempo en la institución. En resumen, los trabajadores que presentan pocas horas laborales desarrollarán un mayor CN y CA frente al grupo con más horas de trabajo, pues presentará un mayor CC que el primer grupo. Se concluye que los resultados obtenidos en general difieren a investigaciones previas. Bratzo (2018) *Relationship between Leadership Styles and Organizational Commitment*. Concluyó que luego de las investigaciones todos los estilos de liderazgo desarrollarán una correlación significativa con el compromiso organizacional, resaltando el estilo transaccional, pues presenta el mayor efecto dentro de la muestra. Los autores Osorio, Ramos y Walteros (2017) realizaron un artículo titulado *Personal values and organizational commitment*. Llegaron a la conclusión que los enlaces entre los conocimientos planteados pueden ser más complejos e involucraría muchas más variables, siendo lo más óptimo el incluir un análisis donde se cohesione cada uno de los temas vivenciados dentro de la organización añadiendo a esto los valores de los miembros respecto al compromiso institucional. Sauco (2017) *Job satisfaction and organizational commitment in teachers*. Llegó a la conclusión acerca de la existencia de un enlace revelador respecto a la relación que conecta a la percepción de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, sede SJL, donde se reflejó un coeficiente de correlación Rho de Spearman 0,451, lo cual simboliza un nivel de correlación media. Cabrera (2015) en su artículo sobre *Human talent management and commitment teachers' organizational*. Finaliza y concluye acerca de la existencia de una alta y significativa conexión entre la gestión del talento humano y el compromiso organizacional de los docentes de la maestría en Administración de Educación en la Universidad César Vallejo, sede Huaral, 2014, con significancia de 0,05,  $p = 0,000 < 0,05$  y Rho de Spearman = 0,57.

Para poder delimitar la teoría existente sobre la gestión directiva se ha determinado el autor fundamental de esta variable. Así tenemos que Miranda (2016) es el autor base y señaló que se focaliza en el direccionamiento estratégico, cultura institucional, clima y gobierno escolar, además de las relaciones con el entorno. Tal es así que será posible que el director, rector como también su equipo directivo, lleven a cabo una buena organización y desarrollen a través de la evaluación una buena puesta en marcha de la institución. Otro de los aportes conceptuales es el de Asprella (2015) quien manifestó respecto a la gestión directiva que es la encargada de reflejar el pensamiento y accionar como crédito de todo el marco organizacional educativo. La gestión directiva se caracterizará a través de un prototipo de actuación donde intervendrán un ente directivo y un ente real denominado escuela. De otro lado, el portal de UNIFE (2019) expone que la gestión directiva colabora hacia el progreso del quehacer de las instituciones educativas a través de un cambio y mejoramiento de enfoques, técnicas, manejo de personal, investigación, desarrollo curricular y otros. De igual modo incrementa la realización de proyectos, la evaluación y la innovación.

Dicha variable llamada gestión directiva explicara su soporte teórico en el paradigma multidimensional de la administración de la educación. Sander (1984) afirmó acerca de este paradigma que se desarrolla un rol de mediación entre las confluencias y contradicciones que desarrollan a los fenómenos educativos dentro de la sociedad, el cual tendrá como respuesta significativa la propia naturaleza de las interacciones que ocurren en el ámbito educativo y en sus escuelas. Para el no existe gestión sin administración, ni administración sin gestión. Además, la gestión de la educación se basa en 4 principios que son: eficiencia, eficacia, efectividad y relevancia, respectivamente. A lo dicho Sander (1984) añade que el concepto del paradigma multidimensional de la administración de la educación tiene su inicio en un juicio filosófico según el cual las dimensiones instrumentales son reguladas por las dimensiones sustantivas. Es así que la conceptualización de este paradigma multidimensional, orientará a la administración de la educación por contenidos sustantivos y éticos de validez general, tal es así como lo es la libertad y la equidad, otorgando un marco organizacional para la participación colectiva y a su vez estimulando así un carácter cualitativo de vida humana asociada.

Otra teoría que fundamente la variable gestión directiva está referida a la Teoría dinámica de eficacia escolar, formulada por Slater y Teddlie (1992) la cual sostiene que la gestión tendrá como base a un elemento fundamental, llamado liderazgo, esto referido a lo que es dirección y a docentes, hará suma a todo ellos seis factores, los cuales son: (1) Las instituciones educativas son instancias en pleno movimiento, bien sea mejorando o empeorando y no deben ser vistas como un ente estático, (2) El manejo de la administración, profesorado y alumnos en general será de vital relevancia para que exista un alto índice de eficacia en el movimiento de estos centros de estudios. En general se puede consignar que una institución educativa irá por un buen camino en medida de la adecuada dirección que se maneje, la preparación con la que se encuentren los maestros y las ganas y motivación por parte de los estudiantes para el logro de sus aprendizajes. (3) El entorno y la sociedad escolar tendrá un fuerte impacto que podría lograr un alto índice de influencia en el logro de la eficacia, siendo dirigida principalmente hacia la dirección, el profesorado y alumnos. (4) El desplazamiento de las instituciones respecto a su eficacia e ineficacia no se torna en base a una línea horizontal, si no, va más allá, puesto que, existirán diversas formas o caminos para llegar a ambas circunstancias. (5) Es de vital importancia concretizar una buena eficacia, puesto que, si no se centran los esfuerzos por mejorarla, pronto se caerá en lo contrario. (6) El liderazgo, presentará como labor fundamental, la construcción de la cultura escolar, la cual se relacionará sobremanera con la gestión, pues ella trabajará para la creación y el sostén de la estructura organizativa. Es por ello, que los directores deberán no solo centrarse en la estructura, sino también, en la cultura puesto que, si se desea mejorar la eficacia se debe recalcar uno sobre otro, dependiendo de cómo se encuentre capacitado su plana docente para el desarrollo de sus enseñanzas. Paralelamente, los docentes, en las aulas, deberán enfocarse y centrarse también en ambos elementos, pero para hacerlo efectivo han de acentuar una u otra respecto a la motivación de los estudiantes para aprender.

Acerca de las dimensiones de gestión directiva, el autor considera sobre la primera la cual se denomina direccionamiento estratégico; Miranda (2016) afirmó que se fundamenta en un proceso de continuidad y de comunicación para el logro de una organización como un equipo integrado con su entorno, sugiriendo así esta propuesta, una misión de trabajo directivo donde se realzará las destrezas de liderazgo y afianzamiento de la interacción

institucional como piezas fundamentales para llevar a cabo una sólida organización escolar.

Como segunda dimensión tenemos la visión de liderazgo, que de acuerdo a Miranda (2016) la conceptualiza como pieza fundamental para la conducción de la organización escolar, así también como para el logro de las diversas actividades y accionares, los cuales permitan planificar de forma efectiva todos aquellos planes, metas, objetivos y procesos que involucren el cumplimiento y puesta en práctica de una óptima proyección a futuro de las exigencias del entorno.

Así mismo la tercera dimensión recibe el nombre de comunicación organizacional; que según Miranda (2016) se entiende como la oportunidad acerca de la existencia de un proceso donde existe una interacción en la cual se emite un mensaje o contenido de valor simbolizando una valiosa arma de trabajo con la cual, las personas identifiquen su rol en la entidad, creando así un buen ambiente comunicativo en las diversas áreas organizacionales. También para Monarca, H. (2018) la visión de liderazgo resulta ser un tema trascendental en toda gestión, pues resulta muy significativa en la gestión directiva dirigida hacia una participación donde emerjan progresos en el centro educativo; bajo este contexto se reflejará la definición del concepto, sin embargo, lo más resaltante es llegar a abordar el tema de liderazgo y su repercusión en la plana docente, estudiantil y de forma general a la sociedad educativa.

En relación al compromiso laboral se ha determinado como autores fundamentales a García e Ibarra (2016) quienes plantean una noción del compromiso laboral denominándolo un estado o acción donde el trabajador deberá reconocer a una organización como su centro laboral, así como lo son sus metas y aspiraciones para de esta manera poder mantenerse en la misma. Se dividirá en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo, llegando a la conclusión que la naturaleza de esta variable es y será un deseo, necesidad o deber de mantenerse en la organización.

Existen diversos enfoques teóricos que fundamentan la variable compromiso laboral, sin embargo, se ha seleccionado a la teoría de los dos factores de Herzberg, pues es la que mayor afinidad presenta con esta variable. Según Hellriegel (1998) sostiene que aquel

modelo producirá dos satisfacciones laborales, a través de las diversas experiencias que se desarrollen en el ámbito de trabajo, los cuales son (factores de motivación) que es el reflejo de una buena satisfacción laboral en tanto también habla de los (factores de higiene) donde aplica lo contrario que sería la insatisfacción laboral. También señala Hellriegel (1998) acerca de los factores de motivación: son las particularidades de un puesto (desafíos, compromisos, reconocimiento, éxitos, progreso y crecimiento) los cuales al vincularse deberán producir un alto índice de motivación y determinando si el puesto de trabajo es de índole satisfactorio e innovador. Por otro lado, los Factores de higiene: se evidencia con aquellas particularidades externas y/o ajenas al puesto laboral (políticas de la empresa, monitoreos, clima laboral, remuneraciones, prestigio y la garantía de permanecer en el) donde si no son positivas o como se había esperado, se mantiene el índice de motivación, pero sin incrementarla.

Otra de las teorías que forman parte del compromiso laboral corresponde al modelo teórico de las particularidades del puesto, dadas por dos investigadores llamados Hackman y Oldham (1978) los cuales hablaron acerca del quehacer organizacional que define como debe ser constituido un trabajo para que sus empleados se sientan motivados y comprometidos. Esto se evidenciará cuando el empleado se encuentra interesado en su labor de acuerdo a factores internos y positivos que le originen realizar y llevar a cabo una óptima gestión no teniendo en cuenta factores exógenos como la remuneración o aceptación del superior, los cuales reflejan una motivación para laborar de manera efectiva. Hackman y Oldham (1978) señalan que los componentes de su modelo teórico incluyen elementos como: (a) Pluralidad de destrezas: referente a las distintas capacidades y talento que posee el individuo durante el desempeño de su labor. (b) La identidad de tarea: la cual consiste en realizar el trabajo en su totalidad, siendo eso un compromiso de inicio a fin de la gestión asumida evidenciando resultados concretos y óptimos. (c) La importancia de la tarea: en tanto que la tarea haya sensibilizado al empleador como a otro individuo fuera o dentro de la organización. (d) La autonomía: la cual hace hincapié sobre la relevancia que tiene la labor en el individuo otorgándole autonomía(responsabilidad), voluntad, autodeterminación y mucha prudencia y tacto para conseguir realizar el trabajo. (e) La retroalimentación: hace alusión cuando el individuo obtiene testimonios y observaciones respecto a la certeza y fiabilidad de su trabajo en el cual se desempeña. El saber de los frutos se adquiere en este último elemento.

También se han identificado las dimensiones del compromiso laboral, donde una de ellas se denomina compromiso afectivo; que García e Ibarra (2016) lo conceptualiza como vínculos afectivos que se forja un empleado con la organización donde ésta reflejará el alto índice de satisfacción de las necesidades (netamente emocionales) así como también el disfrute de la continuidad en la empresa sintiéndose orgulloso y satisfecho de permanecer en ella.

Como segunda dimensión tenemos al compromiso de continuación, donde García e Ibarra (2016) hacen mención acerca del reconocimiento que tiene el empleado, en relación a su remuneración, aspectos socio afectivos y físicos, además de evidenciar la falta de oportunidades que puede tener si sale de esta, en otras palabras, el trabajador siente que ha involucrado gran y significativa parte de su vida en su empleo ya sea en tiempo, dinero y esfuerzo por cual dejarla sería un retroceso incrementando así la falta de oportunidades laborales.

Finalmente, la tercera dimensión se denomina compromiso normativo, que de acuerdo a García e Ibarra (2016) es la lealtad que tiene la persona a la organización donde labora ya sea de carácter moral o como forma de sentirse comprometido por el simple hecho de trabajar y recibir sus prestaciones a cambio de su esfuerzo. Ello hará que sienta y desarrolle un alto índice de permanencia algo así como sentirte en deuda con su propia organización.

Luego de la delimitación teórica de la problemática se ha formulado el problema general a través de la interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019? Así como también se formularon los problemas específicos: (a) ¿Cuál es la relación entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019? (b) ¿Cuál es la relación entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral en docentes de una escuela del Callao, 2019? (c) ¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019?

Dentro de los aspectos que justifica el estudio se ha considerado aquellos que corresponden a la justificación teórica; en la cual se detalla que este estudio ha propiciado



que se organice, cree y sistematice, el saber científico teórico en beneficio de los directivos, maestros y alumnos, los mismos que luego de cumplir con el análisis teórico de las variables gestión directiva y compromiso laboral, podrán contar con información valiosa acerca de dos aspectos fundamentales que contribuyen al logro de la calidad educativa a través de una óptima gestión directiva que logre un adecuado compromiso de cada uno de los maestros comprimiendo así las metas institucionales. En base a la justificación práctica; que están vinculadas a las tareas educativas que se analizaron como parte del proceso de medición de las variables gestión directiva y compromiso laboral la misma que proporcionará los conocimientos necesarios respecto a las principales fortalezas y debilidades donde cada docente de la institución demostró como parte de su compromiso en el cumplimiento de metas institucionales. La justificación metodológica; permitiendo el diseño de técnicas, la aplicación de métodos y diversos instrumentos de recolección de datos cumpliendo con todos los requisitos de validez y confiabilidad, siendo a su vez de gran importancia puesto que podrán ser trabajados y utilizados por diversos investigadores cuyos propósitos sean similares a los que se definió en esta investigación. La justificación social; a partir de la cual se puede identificar como los principales beneficiarios con el producto de este estudio a los directivos, maestros y estudiantes; ya que contarán con dominio teórico y procedimental a cerca de la gestión directiva y compromiso laboral, teniendo la posibilidad de desarrollar diversas acciones a fin de mejorar este tipo de gestión y por ende lograr un mayor compromiso de los docentes en su tarea educativa.

Durante la ejecución y desarrollo de los procesos de investigación ha sido necesario conocer las hipótesis de estudio de este modo se formuló la hipótesis general: Existe relación directa entre la gestión directiva y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019. En base a las dimensiones establecidas se ha formulado también, las hipótesis específicas, dentro de las cuales se tiene: (a) Existe relación directa entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019. (b) Existe relación directa entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral docente en docentes de una institución educativa del Callao, 2019. (c) Existe relación directa entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019.

Para poder cumplir con metas claras y precisas se formuló los objetivos de investigación. Así tenemos que el objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión directiva y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019. En relación a los objetivos específicos se formuló: (a) Determinar la relación entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019. (b) Determinar la relación entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral docente en docentes de una institución educativa del Callao, 2019. (c) Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019.

## **II. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo de estudio**

En cuanto al tipo de estudio se ha hecho uso de la investigación básica. En relación al propósito de la investigadora fue cumplir con un análisis teórico para diseñar soluciones prácticas de la problemática referida a las variables gestión directiva y compromiso laboral. Este aporte incrementará el panorama de las teorías basadas en las variables y las dimensiones que constituyen la parte estructural de cada una de ellas. Debemos tener presente que para Carrasco (2015) la investigación básica presenta como fin el obtener y recabar fuentes informativas para ir edificando un sistema de conocimientos que se agregará a la ya existente.

#### **Método**

Para realizar esta indagación se utilizó el método hipotético – deductivo. Pues se deberá tener en cuenta que el punto de partida pertenece a la observación del problema, así también el planteamiento de hipótesis, la recaudación de información, el estudio de los datos obtenidos y por último la inferencia de las conclusiones. Según señaló Hernández, Fernández & Baptista (2016) el método es el camino por donde se tendrá que avanzar teniendo como fin alcanzar las metas previstas en la investigación.

#### **Enfoque**

El enfoque de esta indagación fue de tipo cuantitativo, pues las respuestas obtenidas se trabajaron y descifraron mediante el modo estadístico con la finalidad de revelar validez y certeza de cada una de las hipótesis de estudio. Sobre este tema en particular Valderrama (2015) explica que los trabajos de investigación deben incluir el enfoque conveniente al tipo de tratamiento que recibirán los datos, así como a los procesos que el investigador utilice para demostrar si las hipótesis son verdaderas o falsas.

#### **Nivel**

En tanto al nivel de investigación se trabajó a través del nivel correlacional. Esto debido a que tuvo como fin el hallazgo de la relación existente en las variables gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao (2019) cuando se trata del nivel de investigación se relaciona con la intención que tiene el investigador en

cuanto a los aspectos que espera abarcar en el proceso de recaudación y procesamiento de información.

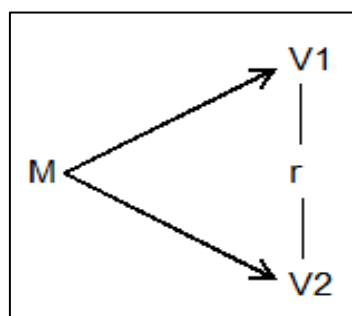
### **Diseño**

Respecto al diseño de indagación se trabajó el de tipo no experimental, en razón de que el deseo de la investigadora no ha sido realizar algún tipo de manipulación intencional sobre las variables gestión directiva y compromiso laboral y solo se limitó a medirlas en su estado natural.

De igual forma, el diseño no experimental corresponde a su variante transversal ya que recolecta datos en un solo momento o tiempo único.

Sobre el diseño Hernández et al (2016) señalaron que, son simbolizaciones representativas de un plan, que describe la intención que tiene el investigador dentro del análisis de las variables que investiga. En ocasiones el investigador tiene la intención de manipular una o más variables, mientras que existen otras en las que la intención solo es analizar a in situ cada variable.

La representación del paradigma de investigación es la siguiente:



En dónde:

M = Docentes de una institución educativa del Callao

V1 = Gestión directiva

V2 = Compromiso laboral

r = Nivel de correlación.

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **2.2.1. Variables**

#### **Definición conceptual de Gestión directiva**

Miranda (2016) es el autor base y señaló que esta primera variable tendrá como dimensiones las siguientes: direccionamiento estratégico, cultura institucional, clima y gobierno escolar, además de las relaciones con el entorno. De esta manera será posible tanto el director como rector como también su equipo directivo, que lleven a cabo una buena organización y desarrollen a través de la evaluación una buena puesta en marcha de la institución.

#### **Definición operacional de Gestión directiva**

A fin de establecer las características de la gestión directiva, se considerará su medición a través de las dimensiones al direccionamiento estratégico, la visión de liderazgo institucional y la comunicación organizacional. De las cuales se genera un total de 20 ítems y una escala Likert que permitirá medir sus características.

#### **Definición conceptual de Compromiso laboral**

García e Ibarra (2016) quienes proponen un concepto del compromiso laboral denominándolo un estado o acción en donde dicho trabajador deberá reconocer a una organización como su centro laboral, así como lo son sus metas, aspiraciones para de esta manera poder mantenerse en la misma. Se dividirá de la siguiente manera y utilizando las dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo, llegando a la conclusión que la naturaleza de esta variable es y será un deseo, necesidad o deber de mantenerse en la organización.

#### **Definición operacional de Compromiso laboral**

Esta variable se logró medir a través de sus componentes o dimensiones, las cuales son: el compromiso afectivo, el de continuación y el normativo. Los cuales se medirán a través de un cuestionario y una escala politómica tipo Likert.

## 2.2.2. Operacionalización

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable gestión directiva.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Rangos e intervalos
<b>Direccionamiento estratégico</b>	- Lineamientos institucionales	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Bueno [27 – 35]
	- Planes y programas			Regular [17 – 26]
	- Diversificación curricular.			Deficiente [7 – 16].
	- Evaluación			Bueno [22 – 30]
<b>Visión de liderazgo institucional</b>	- Potenciamiento del talento humano	8,9,10,11,12,13,		Regular [15 – 22]
	- Objetivos			Deficiente [6 – 14].
	- Metas			Bueno [27 – 35]
	- Trabajo en equipo.			Regular [17 – 26]
<b>Comunicación organizacional</b>	- Comunicación asertiva	14,15,16,17,18,19,20.		Deficiente [7 – 16].
	- Comunicación interpersonal.			
	- Comunicación afectiva.			
	- Comunicación oportuna.			

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable compromiso laboral.*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala e índices	Rangos e intervalos
<b>Compromiso afectivo</b>	- Apego emocional	1,2,3,4,5,6,7	ORDINAL	Alto [27 – 35]
	- Satisfacción de necesidades			Regular [17 – 26]
	- Identidad.			Bajo [7 – 16].
	- Fidelidad			Alto [22 – 30]
<b>Compromiso de continuación</b>	- Oportunidades laborales.	8,9,10,11,12,13,	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Regular [15 – 22]
	- Inversión de tiempo.			Bajo [6 – 14].
	- Inversión económica.			Alto [27 – 35]
	- Tiempo de servicio.			Regular [17 – 26]
<b>Compromiso normativo</b>	- Oportunidades de desarrollo profesional.	14,15,16,17,18,19,20.		Bajo [7 – 16].
	- Sentido de recompensa.			
	- Cumplimiento del deber.			
	- Compromiso moral.			

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

Se determinó que se trabajará con una población de 92 docentes de una institución educativa estatal ubicada en la Provincia Constitucional del Callao. Cada integrante de esta población podrá ser elegido para poder brindar información acerca de la gestión directiva y el compromiso laboral, debido a que todos ellos están involucrados en los procesos educativos que desarrollan los directivos y docentes. Debemos considerar que Hernández et. al, (2016) conceptualiza la población como el resultado de la reunión de varios individuos u objetos que serán motivo de análisis, gracias a que evidencian alguna particularidad o carácter común y que se ha despertado el interés de quien realiza el estudio.

### **Muestra**

Para conocer el tamaño de la muestra no ha sido necesario emplear una formula estadística puesto que la población presenta un número limitado y la investigadora tiene acceso a todos los integrantes de la población. Por ello, en el presente estudio la muestra quedará compuesta por la misma cantidad que se tiene como población la cual se encuentra conformada por docentes de una institución educativa publica ubicada en la Provincia Constitucional del Callao. En relación a la muestra, según señala Hernández et. al (2016) se denomina muestra a una porción que se toma del total de un grupo mayor llamado población, y que cuenta con una particularidad especial que ha despertado la curiosidad de un investigador quien lo someterá a un estudio.

De esta manera es como se conoce a la llamada muestra censal. Pues tendrá como origen seleccionar al 100% de la población utilizada, esto debido a que es un bajo y manejable número de unidades de análisis. Sobre la muestra censal Ramírez (2017) establece que es aquella donde todas las unidades de análisis son consideradas como unidades de estudio.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas de recolección de datos**

Se trabajará para recaudar la información a través de la técnica denominada encuesta y está constituida por una serie de habilidades y destrezas sistematizadas y operantes que contribuyen en encontrar respuestas a situaciones problemáticas. Esta técnica se basa en la

opinión brindada por cada una de las unidades de análisis que forman la muestra de estudio (Hernández, et al, 2016, p. 198)

### **Instrumento de recolección de datos**

Se hará uso del instrumento de recaudación de información denominado cuestionario. Los autores Hernández et al (2014, p. 138) señalan respecto al cuestionario que es un material en el cual se apunta y anota la diversa información ingresada por medio de respuestas que cada encuestado brinda sobre las interrogantes que plantea el investigador.

### **Validez**

El proceso de validez es considerado por Hernández et. al (2016) como las particularidades que dependen del desenvolvimiento de una herramienta que sirve para calcular de manera proporcional y apropiada las tipologías de los sujetos que son el motivo de estudio.

Los instrumentos se lograron validar a partir del juicio de expertos. Este proceso de validación consiste en elegir tres jueces, expertos en investigación y/o administración educativa y solicitar su opinión sobre los criterios de claridad, coherencia y pertinencia de cada una de las preguntas que forma parte de los cuestionarios elaborados para medir ambas variables. Sabemos que la validación se cumplirá mediante el “juicio de expertos” los cuales darán a conocer su criterio registrando su opinión en la ficha de validación.

La opinión de los expertos ha manifestado el criterio de suficiencia, por lo que, los instrumentos han sido considerados válidos y aplicables a la muestra de estudio. Cada opinión se registró en la ficha de validación de expertos que firmaron cada validador como muestra de su participación en esta investigación.

Tabla 3.

*Juicio de expertos para el instrumento sobre gestión directiva.*

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Felipe Guizado Oscco	Aplicable
2	Doctor	Pérez Saavedra, Segundo	Aplicable
3	Doctora	Zárate Gutiérrez, Gabriela	Aplicable



Tabla 4.

*Juicio de expertos para el instrumento sobre compromiso laboral.*

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Doctor	Felipe Guizado Oscoco	Aplicable
2	Doctor	Pérez Saavedra, Segundo	Aplicable
3	Doctora	Zárate Gutiérrez, Gabriela	Aplicable

### **Confiabilidad**

Para la fiabilidad se llevó a cabo una prueba piloto, a través de la cual se logró aplicar la encuesta, a 20 docentes de una institución educativa ubicada en la misma jurisdicción. Esta institución presenta una problemática similar a la que se describe en la población de estudio de esta investigación. Los datos recolectados en la prueba piloto han sido procesados y analizados a través de la prueba estadística de Alfa de Cronbach. Esta prueba estadística ha sido elegida debido a que los instrumentos están estructurados por una escala politómica con 5 índices (tipo Likert).

Es necesario poner en manifiesto las delimitaciones conceptuales de Hernández et. al (2016) quienes indican que la confiabilidad es el nivel de certeza que posee un instrumento al proporcionar información que resulte sólida y concisa y que a pesar de que se apliquen en otras realidades arrojen resultados similares.

Tabla 5.

*Estadístico de fiabilidad para el cuestionario sobre gestión directiva.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	20

En la tabla 5 se puede observar que el valor de Alfa  $\alpha = ,845$  para la variable gestión directiva lo cual describe que este cuestionario es aplicable debido a que presenta un nivel de fuerte confiabilidad.

Tabla 6.

*Estadístico de fiabilidad para el cuestionario sobre compromiso laboral.*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	20

En la tabla 6 se observa que el valor de Alfa  $\alpha = ,921$  para la variable compromiso laboral lo cual indica que este cuestionario es aplicable debido a que presenta un nivel de muy fuerte confiabilidad

Tabla 7

*Ficha técnica del instrumento para medir la gestión directiva*

Nombre:	Cuestionario sobre gestión directiva
Autora:	Patricia Silvana Guevara Tejada
Lugar	Perú.
Fecha de aplicación	Noviembre, 2019
Objetivo	Recolectar información sobre la gestión directiva.
Administrado a	Docentes de EBR.
Tiempo	25 minutos
Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual.

Tabla 8

*Ficha técnica del instrumento para medir compromiso laboral*

Nombre:	Cuestionario sobre compromiso laboral
Autora:	Patricia Silvana Guevara Tejada
Lugar	Perú.
Fecha de aplicación	Noviembre, 2019
Objetivo	Recolectar información sobre compromiso laboral.
Administrado a	Docentes de EBR.
Tiempo	25 minutos
Margen de error	5%
Observación	La aplicación del instrumento es individual.

## 2.5. Procedimiento

Hace referencia al camino por el cual se desarrollará la investigación, así como la finalidad de poder desplegar todos los aspectos relacionados a los procesos investigatorios. Por ello, Mejía y Ñaupas (2016) señalaron que en este periodo se establece el método con el que se halla la información y que instrumentos analíticos se adecuan acorde a su finalidad.

Esta investigación tuvo como finalidad determinar la correlación entre las variables gestión directiva y compromiso laboral, por ello, se recolectó información que provino de la opinión de los maestros de una institución educativa pública del Callao. Este propósito se logró gracias a la aplicación de dos cuestionarios. Para ello, se acudió a la sede institucional y se pidió la colaboración de los docentes para conocer sus respuestas sobre las particularidades de la problemática en torno a las variables gestión directiva y el compromiso laboral.

Luego de recolectar la información se procedió a elaborar la base de datos piloto, categorizado cada una de las variables de estudio de acuerdo al número de ítems que presentan y teniendo en cuenta que el cuestionario de la gestión directiva quedó diseñado

con 20 preguntas y una escala de Likert con 5 rubros denominados: Siempre (5) Casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). En cuanto se refiere al cuestionario sobre compromiso laboral, quedo conformado también por el mismo número de preguntas y tal como en el primer cuestionario se diseñó de acuerdo con la escala politómica de Likert con los mismos índices de medición.

## **2.6. Método de análisis de datos**

El método utilizado para la recaudación de datos en el estudio de ambas variables fue mediante una encuesta. Los datos recolectados serán procesados bajo el método cuantitativo. Este procedimiento se basará en la utilización de procesos estadísticos que harán posible detallar los resultados y a partir de ellos hacer deducciones que conlleven a conclusiones partiendo de la demostración de las hipótesis propuestas.

Al referirse al método de análisis de datos Hernández et al (2016) lo manifestaron como una serie de etapas que tendrá la finalidad de analizar los hechos de manera rigurosa para conseguir datos que convengan detallar y deducir las peculiaridades y el proceder de las variables de investigación.

Los datos recolectados serán procesados aplicando la estadística en sus dos técnicas: La estadística descriptiva: en la que se organiza los resultados en diversas representaciones gráficas y cuadros con el fin de especificar las proporciones porcentuales y la frecuencia en que aparecen las variables estudiadas. La estadística inferencial: empleada para demostrar las hipótesis de indagación. Teniendo en cuenta que las variables son de tipo cualitativo y que los resultados de sus divisiones serán categorizados, se hará uso del examen estadístico llamado Rho de Spearman.

## **2.7. Aspectos éticos**

Para Soto (2016) la investigación se normará en base a tres principios fundamentales, los cuales son: Respeto por las personas, beneficencia y justicia.

Se infiere que los principios éticos se encuentran implicados en los procedimientos investigatorios. Por lo que, en el caso, del estudio sobre gestión directiva y compromiso laboral, los preceptos éticos a considerar serán los siguientes: La colaboración de los

sujetos que conforman las unidades de análisis deberán haber sido seleccionados voluntariamente. Las encuestas no tienen que estar rotuladas con el nombre del participante con el fin de que no se condicione sus respuestas. Los resultados se fundamentarán en los cuestionarios aplicados a los participantes que constituyen la muestra de estudio. Se dispone de la venia de los directivos de la institución para poder realizar la encuesta a los docentes. Bajo ninguna forma se modificarán los resultados, para beneficio personal o institucional.

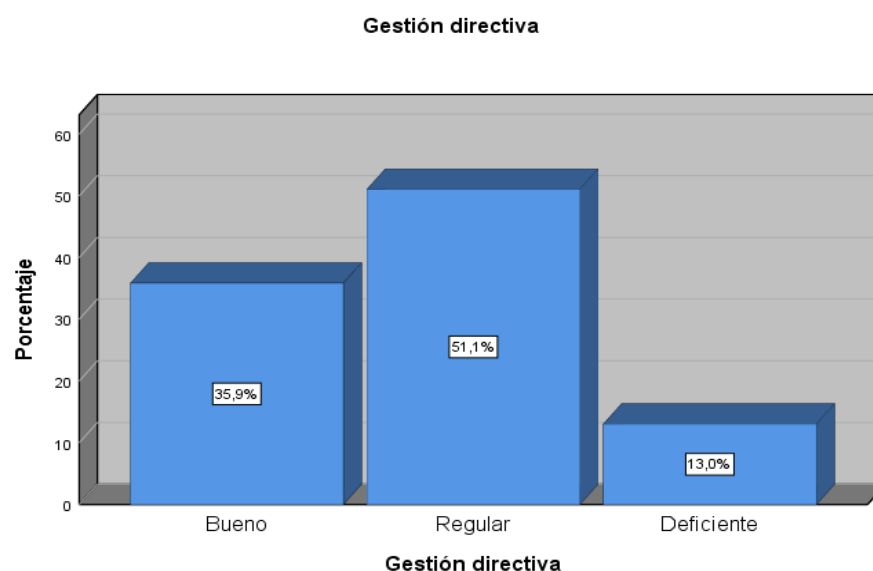
### III. Resultados

#### 3.1. Descripción de resultados

Tabla 9.

*Niveles de la gestión directiva según docentes de una institución educativa pública del Callao.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	33	35,9	35,9	35,9
	Regular	47	51,1	51,1	87,0
	Deficiente	12	13,0	13,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	



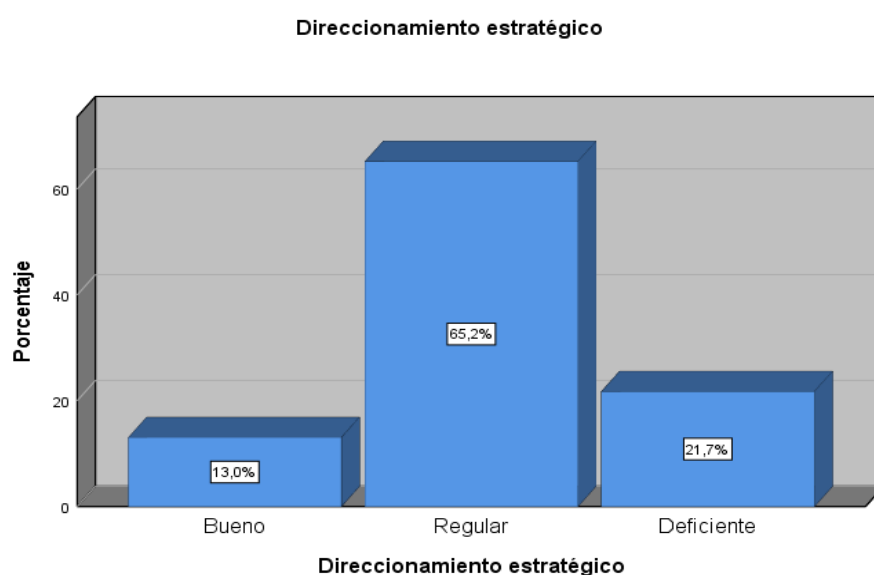
*Figura 1.* Porcentajes de la gestión directiva según docentes de una institución educativa pública del Callao.

En la tabla 9 y figura 1 se puede observar el resultado de la encuesta realizada a los docentes de una institución educativa pública del Callao. Dentro de ello podemos evidenciar que el 51,1% de los docentes señalo que a gestión directiva es de nivel regular o medio; así también, el 35,9% de ellos manifestó que, la gestión directiva en su institución es buena y para el 13% de ellos la gestión directiva es deficiente. Es decir que, en esta institución predomina una gestión directiva que pude considerarse entre regular y buena.

Tabla 10.

*Niveles del direccionamiento estratégico según docentes de una institución educativa publica ubicada del Callao.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	12	13,0	13,0	13,0
	Regular	60	65,2	65,2	78,3
	Deficiente	20	21,7	21,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	



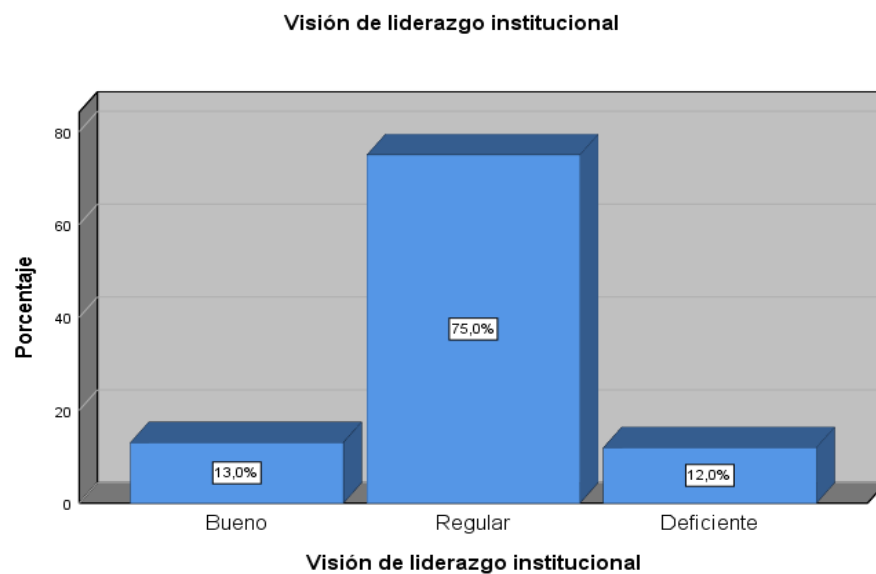
*Figura 2. Porcentaje sobre direccionamiento estratégico según docentes de una institución educativa publica ubicada del Callao.*

En la tabla 10 y figura 2 se puede observar el resultado de la encuesta realizada a los docentes de una institución educativa pública del Callao. Dentro de ello podemos evidenciar que para el 65,2% de los docentes el direccionamiento estratégico es regular o medio; así también, para el 21,7% el direccionamiento estratégico en su institución es deficiente y para el 13% de ellos el direccionamiento estratégico es bueno. Es decir que, en esta institución predomina un el direccionamiento estratégico que pude considerarse entre regular y deficiente.

Tabla 11.

*Niveles sobre visión de liderazgo institucional según docentes de una institución educativa publica ubicada del Callao.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	12	13,0	13,0	13,0
	Regular	69	75,0	75,0	88,0
	Deficiente	11	12,0	12,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	



*Figura 3. Porcentajes sobre visión de liderazgo institucional según docentes de una institución educativa publica ubicada del Callao.*

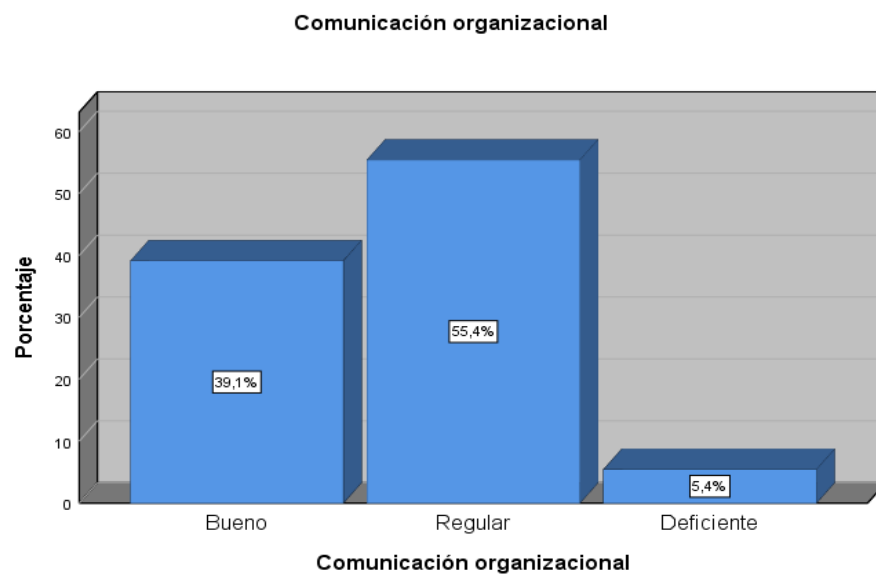
En la tabla 11 y figura 3 se puede observar el resultado de la encuesta realizada a los docentes de una institución educativa pública del Callao. Dentro de ello podemos evidenciar que para el 75% de los docentes la visión de liderazgo institucional es regular; así también, para el 13% la visión de liderazgo institucional en su colegio es buena y para el 12% de ellos la visión de liderazgo institucional es deficiente. Es decir que, en esta institución predomina una visión de liderazgo institucional que puede considerarse de nivel regular.



Tabla 12.

*Niveles sobre comunicación organizacional según docentes de una institución educativa publica ubicada del Callao.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	36	39,1	39,1	39,1
	Regular	51	55,4	55,4	94,6
	Deficiente	5	5,4	5,4	100,0
	Total	92	100,0	100,0	



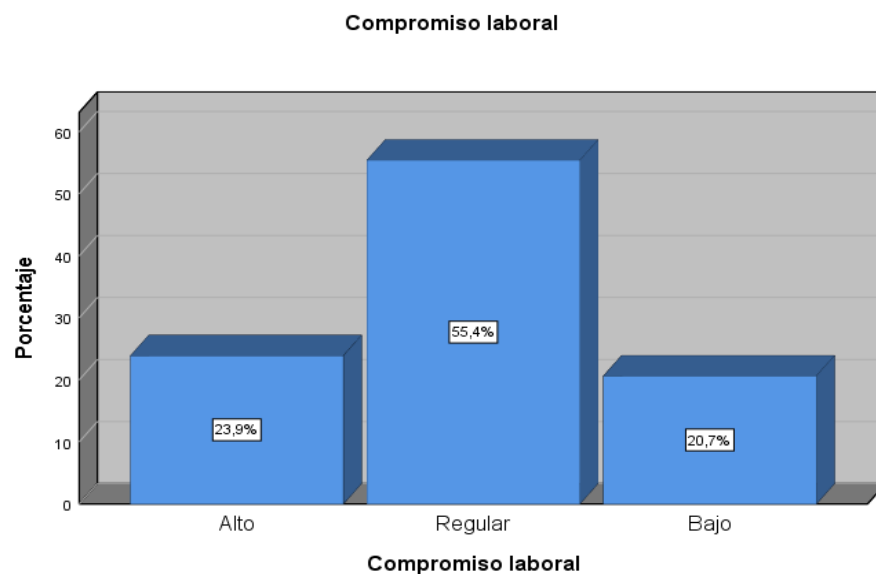
*Figura 4. Porcentajes sobre comunicación organizacional según docentes de una institución educativa publica ubicada del Callao.*

En la tabla 12 y figura 4 se puede observar el resultado de la encuesta realizada a los docentes de una institución educativa pública del Callao. Dentro de ello podemos evidenciar que para el 55,4% de los docentes la comunicación organizacional es regular; así también, para el 39,1% la comunicación organizacional en su colegio es buena y para el 5,4% de ellos la comunicación organizacional es deficiente. Es decir que, en esta institución predomina una comunicación organizacional que oscila entre los niveles regular y bueno.

Tabla 13.

*Niveles sobre compromiso laboral según docentes de una institución educativa publica ubicada del Callao.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	22	23,9	23,9	23,9
	Regular	51	55,4	55,4	79,3
	Bajo	19	20,7	20,7	100,0
	Total	92	100,0	100,0	



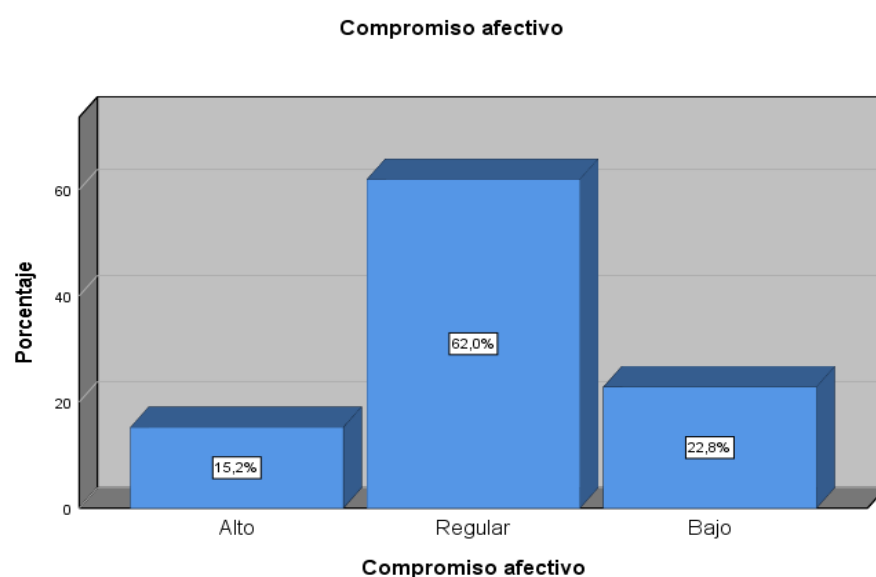
*Figura 5. Porcentajes sobre compromiso laboral según docentes de una institución educativa publica ubicada del Callao.*

En la tabla 13 y figura 5 se puede observar el resultado de la encuesta realizada a los docentes de una institución educativa pública del Callao. Dentro de ello podemos evidenciar que el 55,4% de los docentes demostró que su compromiso laboral es regular; así también, el 23,9% demostró que su compromiso laboral es de nivel alto y el 20,7% de los docentes evidencio un compromiso laboral de nivel bajo. En resumen, el compromiso laboral predominante en los docentes de esta institución puede ser considerado entre regular y bueno.

Tabla 14.

*Niveles sobre compromiso afectivo según docentes de una institución educativa publica ubicada del Callao.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	14	15,2	15,2	15,2
	Regular	57	62,0	62,0	77,2
	Bajo	21	22,8	22,8	100,0
	Total	92	100,0	100,0	



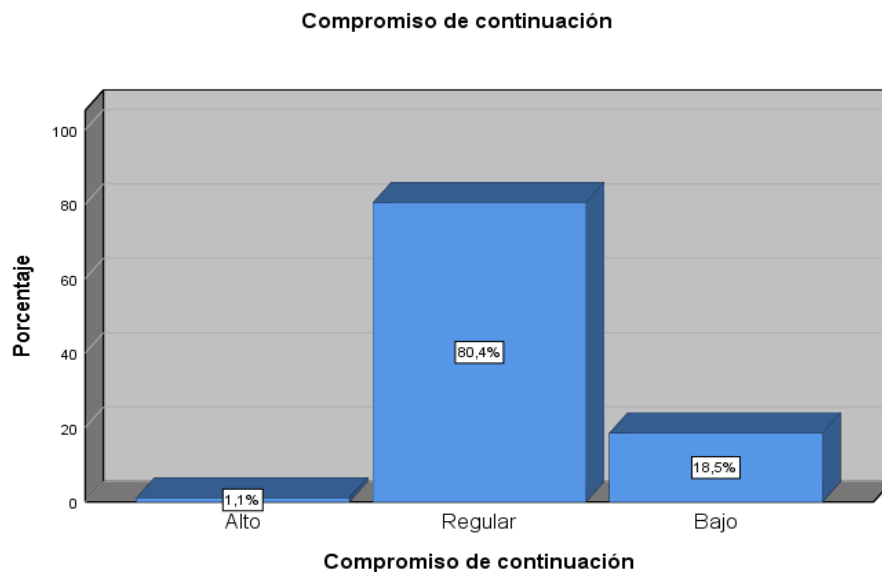
*Figura 6. Porcentajes sobre compromiso afectivo según docentes de una institución educativa publica ubicada del Callao.*

En la tabla 14 y figura 6 se puede observar el resultado de la encuesta realizada a los docentes de una institución educativa pública del Callao. Dentro de ello podemos evidenciar que el 62% de los docentes demostró que su compromiso afectivo es regular; así también, el 22,8% demostró que su compromiso afectivo es de nivel bajo y el 15,2% de los docentes evidencio un compromiso afectivo de nivel alto. En resumen, el compromiso afectivo predominante en los docentes de esta institución puede ser considerado como regular.

Tabla 15.

*Niveles sobre compromiso de continuación según docentes de una institución educativa publica ubicada del Callao.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	1	1,1	1,1	1,1
	Regular	74	80,4	80,4	81,5
	Bajo	17	18,5	18,5	100,0
	Total	92	100,0	100,0	



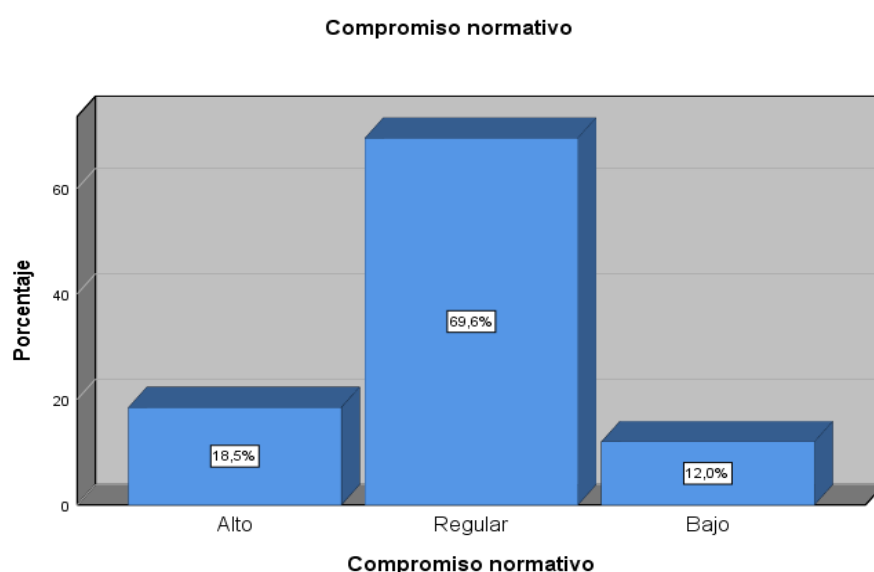
*Figura 7. Porcentajes sobre compromiso de continuación según docentes de una institución educativa publica ubicada del Callao.*

En la tabla 15 y figura 7 se puede observar el resultado de la encuesta realizada a los docentes de una institución educativa pública del Callao. Dentro de ello podemos evidenciar que el 80,4% de los docentes demostró que su compromiso de continuación es de nivel regular; así también, el 18,5% demostró que su compromiso de continuidad es de nivel bajo y solo el 1,1% de los docentes evidencio un compromiso de continuidad de nivel alto. En resumen, el compromiso que han sumido los docentes con la intención de continuar laborando en esta institución es de nivel regular.

Tabla 16.

*Niveles sobre compromiso normativo según docentes de una institución educativa publica ubicada del Callao.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	17	18,5	18,5	18,5
	Regular	64	69,6	69,6	88,0
	Bajo	11	12,0	12,0	100,0
	Total	92	100,0	100,0	



*Figura 8. Porcentajes sobre compromiso normativo según docentes de una institución educativa publica ubicada del Callao.*

En la tabla 16 y figura 8 se puede observar el resultado de la encuesta realizada a los docentes de una institución educativa pública del Callao. Dentro de ello podemos evidenciar que el 69,6% de los docentes demostró que su compromiso normativo es de nivel regular; así también, el 18,5% demostró que su compromiso normativo es de nivel alto y solo el 12% de los docentes evidencio un compromiso normativo de nivel bajo. En resumen, el compromiso normativo que han sumido los docentes para respetar las normas institucionales es de nivel regular.

### 3.2. Resultados inferenciales

#### Prueba de hipótesis general

Ho = No existe relación significativa entre la gestión directiva y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019

Hi = Existe relación significativa entre la gestión directiva y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019

#### Regla de decisión

Si;  $p > ,050$  se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si  $p \leq ,050$  se rechaza la hipótesis nula (Hi)

Significancia:  $p = ,050 = 5\%$

Tabla 17.

*Prueba de correlación para gestión directiva y compromiso laboral, según Spearman.*

			Compromiso	
			Gestión directiva	laboral
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,894**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,894**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 17 se pueden observar los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor obtenido para la significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = ,050$ . Con ello se cumple estadísticamente la condición para rechazar la hipótesis nula y se logra inferir que existe relación significativa entre la gestión directiva y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. Además, el índice de correlación  $Rho = ,894$  lo que indica una correlación positiva de nivel muy alto.

### Prueba de hipótesis específica 1

Ho = No existe relación significativa entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019

Hi = Existe relación significativa entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019

### Regla de decisión

Si;  $p > ,050$  se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si  $p \leq ,050$  se rechaza la hipótesis nula (Hi)

Significancia:  $p = ,050 = 5\%$

Tabla 18.

*Prueba de correlación para direccionamiento estratégico y compromiso laboral, según Spearman.*

			Direccionamiento estratégico	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Direccionamiento estratégico	Coefficiente de correlación	1,000	,840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Compromiso laboral	Coefficiente de correlación	,840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 18 se pueden observar los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor obtenido para la significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = ,050$ . Con ello se cumple estadísticamente la condición para rechazar la hipótesis nula y se logra inferir que existe relación significativa entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. Además, el índice de correlación Rho = ,840 lo que indica una correlación positiva de nivel alto. Es decir, cuanto mejor sea el direccionamiento estratégico mayor será el compromiso laboral de los trabajadores de esta institución educativa.

## Prueba de hipótesis específica 2

Ho = No existe relación significativa entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019

Hi = Existe relación significativa entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019

## Regla de decisión

Si;  $p > ,050$  se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si  $p \leq ,050$  se rechaza la hipótesis nula (Hi)

Significancia:  $p = ,050 = 5\%$

Tabla 19.

*Prueba de correlación para visión de liderazgo institucional y compromiso laboral, según Spearman.*

			Visión de liderazgo institucional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Visión de liderazgo institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 19 se pueden observar los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor obtenido para la significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = ,050$ . Con ello se cumple estadísticamente la condición para rechazar la hipótesis nula y se logra inferir que existe relación significativa entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. Además, el índice de correlación  $Rho = ,781$  lo que indica una correlación positiva de nivel moderado. Es decir, cuanto mejor sea la visión de liderazgo institucional mayor será el compromiso laboral de los trabajadores de esta institución educativa.



### Prueba de hipótesis específica 3

Ho = No existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019

Hi = Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019

### Regla de decisión

Si;  $p > ,050$  se acepta la hipótesis nula (Ho)

Si  $p \leq ,050$  se rechaza la hipótesis nula (Hi)

Significancia:  $p = ,050 = 5\%$

Tabla 20.

*Prueba de correlación para comunicación organizacional y compromiso laboral, según Spearman.*

			Comunicación organizacional	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Comunicación organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 20 se pueden observar los resultados de la prueba de correlación, en donde el valor obtenido para la significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = ,050$ . Con ello se cumple estadísticamente la condición para rechazar la hipótesis nula y se logra inferir que existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. Además, el índice de correlación Rho = ,870 lo que indica una correlación positiva de nivel alto. Es decir, cuanto mejor sea la comunicación organizacional mayor será el compromiso laboral de los trabajadores de esta institución educativa.

#### IV. Discusión

En cuanto se refiere al objetivo general de la investigación se han obtenido resultados que indican que la significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = ,050$ . Con ello se cumplió estadísticamente la condición para rechazar la hipótesis nula y se logró inferir que existe relación significativa entre la gestión directiva y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. Además, el índice de correlación  $Rho = ,894$  lo que indica una correlación positiva de nivel muy alto. Estos resultados tienen similitud con las conclusiones a la que llegaron diversos investigadores dentro de los cuales están Escriba (2018) que estudio la gestión escolar y compromiso laboral docente en la cual se evidencia una estrecha conexión entre ambas variables puesto que las evidencias demuestran que la gestión escolar no es considerada de importancia en la institución educativa, lo demuestra el nivel regular alcanzado; sin embargo, los docentes investigados están de acuerdo con que tienen un compromiso laboral dentro de la institución, por lo que los docentes asumen compromisos laborales en relación de la gestión escolar. A ello se suma una serie de investigaciones que, si bien no están vinculadas al compromiso laboral, pero si lo están con el desempeño laboral o desempeño docente, que de una u otra forma refleja el compromiso del profesor con su labor educativa. Así tenemos que, Mendoza (2018) realizó un estudio acerca de gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo donde señala que hay un fuerte lazo de relación entre ambas variables dadas e investigadas en la Institución Educativa de Sirabamba, Huánuco, 2018, afirmación que se fundamenta en el  $p\text{-valor} = 0.000$  valor que es menor al valor de significancia  $= 0.05$ . Esto tiene vinculación con lo encontrado por Berninzon y Villacorta (2017) los que desarrollaron un trabajo de investigación en gestión directiva y su relación con el Desempeño docente donde el autor llega a la conclusión que hay fuerte relación entre Gestión directiva y Desempeño docente así mismo se observa que el 79,2% (19) maestros indican que la gestión es regular, la investigación buscó demostrar la conexión significativa existente en la Gestión directiva y el Desempeño docente, sin embargo, el resultado analizado describirá todo lo opuesto, siendo así que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula. Estos se consolida con el resultado alcanzado por Choquehuanca (2017) en su trabajo de investigación titulado la gestión directiva y la práctica docente en el que el autor llega a la conclusión de que ambas variables presentan una relación y conexión positiva en la mencionada casa de estudios, siendo los datos no paramétricos de  $Rho$  de Spearman de 0,872, asumiendo como resultado un alto índice de correlación positivo.

Los resultados estadísticos en relación al primer objetivo específico demostraron que la significancia fue  $p = ,000$  menor que  $p = ,050$ . Con ello se cumple estadísticamente la condición para rechazar la hipótesis nula y se logra inferir que existe relación significativa entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. Además, el índice de correlación  $Rho = ,840$  lo que indica una correlación positiva de nivel alto. Es decir, cuanto mejor sea el direccionamiento estratégico mayor será el compromiso laboral de los trabajadores de esta institución educativa. la capacidad para dirigir una institución está centrada en las competencias del directivo, así se demuestra en la investigación de Cardoso (2019) a través de su estudio sobre evaluación de las competencias directivas donde concluye que los docentes tienen un nivel de logro consolidado en las competencias intratérgicas; un nivel medio respecto a las competencias estratégicas, de investigación además de las actividades personales. De igual forma, el direccionamiento estratégico se llevará cabo de la manera eficiente según sea el nivel de compromiso con la profesión y la función de los directivos y docentes. Estos se consolida con lo determinado por Garrido (2016) realizó un estudio sobre compromiso con la profesión docente y con la institución y la cultura docente. Donde llega a la conclusión: en términos generales, los docentes que trabajan en la dicha institución se sienten comprometidos con esta. Este compromiso se debe fundamentalmente al fuerte vínculo afectivo o emocional que establecen con ella, en menor medida a la obligación moral que sienten de continuar en la Escuela, y no es atribuible a los costes asociados que les supondrían a los docentes marchar de esta ni por las inversiones que los docentes han realizado en la Escuela, ni por su percepción acerca de la falta de alternativas disponibles fuera de la Escuela.

Sobre los resultados logrados en relación al segundo objetivo específico, se ha obtenido una significancia de  $p = ,000$  es menor que  $p = ,050$ . Con ello se cumple estadísticamente la condición para rechazar la hipótesis nula y se logra inferir que existe relación significativa entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. Además, el índice de correlación  $Rho = ,635$  lo que indica una correlación positiva de nivel moderado. Es decir, cuanto mejor sea la visión de liderazgo institucional mayor será el compromiso laboral de los trabajadores de esta institución educativa. estos hallazgos tienen cierto vínculo con el estudio de Acosta (2017) el cual realizó un estudio sobre estilos de liderazgo en la gestión directiva donde

hace referencia al gran apoyo y aceptación que recibió el directivo durante su trabajo demostrando un alto nivel de liderazgo, esto por parte de los padres de familia y estudiantes en tanto en lo que concierne a los docentes trabajadores, estos indican un bajo nivel de aceptación en la gestión y tipo de liderazgo trabajado por el rector, puesto que no les gusta las nuevas tendencias e innovaciones que trajo de otras instituciones, generando así un rechazo a la nueva política implantada por el rector. Estos demuestran que la gestión directiva tiene como uno de sus factores esenciales al liderazgo del directivo ya que, a través de esta cualidad se pudo lograr contar no solo con el compromiso del docente si no también con el compromiso de otros agentes educativos como son los padres de familia. A ello se suma los hallazgos de Corona, Ramírez y Vásquez (2017) sobre modelo de competencias directivas para la autonomía de gestión y liderazgo donde se concluye que el patrón señalado es el resultado de contradicciones y obstáculos de tradición burocrática hacia un modelo de competencias de autonomía y liderazgo, basado en principios, características y regularidades. Esto demuestra que mientras se apliquen estrategias que no agilicen el desarrollo de las actividades administrativas, se privara de autonomía para liderar las acciones dentro de la organización por parte de los directivos.

En cuanto al tercer objetivo específico se ha obtenido resultados que permiten señalar la existencia de una significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = ,050$ . Con ello se cumple estadísticamente la condición para rechazar la hipótesis nula y se logra inferir que existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. Además, el índice de correlación  $Rho = ,870$  lo que indica una correlación positiva de nivel alto. Es decir, cuanto mejor sea la comunicación organizacional mayor será el compromiso laboral de los trabajadores de esta institución educativa. Bajo estos resultados podemos encontrar similitudes con los estudios de López, García y Martínez (2019) un estudio sobre la gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia institucional donde se concluye que la gestión que los directores y sus equipos directivos deben tener y asumir un nivel alto de comunicación organizacional para avanzar positivamente en la construcción de espacios formativos que se caractericen por su flexibilidad para integrar equipos de trabajo que puedan encarar los retos y las metas establecidas. Igualmente, se debe recordar que las responsabilidades de este profesional involucran no solo el fomento de las prácticas escolares y pedagógicas, sino también el impulso de estrechos vínculos armoniosos con la

comunidad, y no conflictivos o distantes. A ello se suma, Agüero, Cárdenas (2018) quienes realizaron un estudio sobre acompañamiento pedagógico y compromiso laboral docente donde se visualiza una estrecha y fuerte relación entre acompañamiento Pedagógico y Compromiso Laboral Docente. Demostrando así que incluso los procesos de supervisión o apoyo al docente son los mejores espacios para desarrollar un alto nivel de comunicación dentro de la organización.

## **V. Conclusiones**

### **Primera**

Se logró determinar que existe relación significativa entre la gestión directiva y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. Además, el índice de correlación  $Rho = ,894$  lo que indica una correlación positiva de nivel muy alto. Es decir, cuanto mejor sea la gestión directiva mayor será el compromiso laboral de los trabajadores de esta institución educativa. Además, el valor obtenido para la significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = ,050$ .

### **Segunda**

Se pudo determinar que existe relación significativa entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. Además, el índice de correlación  $Rho = ,840$  lo que indica una correlación positiva de nivel alto. Es decir, cuanto mejor sea el direccionamiento estratégico mayor será el compromiso laboral de los trabajadores de esta institución educativa. Así mismo, el valor obtenido para la significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = ,050$ .

### **Tercera**

Se ha determinado que existe relación significativa entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. Además, el índice de correlación  $Rho = ,635$  lo que indica una correlación positiva de nivel moderado. Es decir, cuanto mejor sea la visión de liderazgo institucional mayor será el compromiso laboral de los trabajadores de esta institución educativa. de igual modo el valor obtenido para la significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = ,050$ .

### **Cuarta**

Fue posible determinar que existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao. Además, el índice de correlación  $Rho = ,870$  lo que indica una correlación positiva de nivel alto. Es decir, cuanto mejor sea la comunicación organizacional mayor será el compromiso laboral de los trabajadores de esta institución educativa. Así también, el valor obtenido para la significancia  $p = ,000$  es menor que  $p = ,050$ .

## **VI. Recomendaciones**

### **Primera**

Se debe implementar una filosofía institucional que permita a los docentes tener una visión clara de cada uno de los objetivos y sobre todo de las metas que forman parte de la visión institucional, para que de este modo el compromiso del docente se oriente al cumplimiento de cada una de las actividades planificadas, sin que exista desconocimiento sobre su rol dentro de la institución.

### **Segunda**

Establecer un plan de direccionamiento estratégico a fin de que los documentos e instrumentos de gestión institucional se diseñen de manera coherente y en respuesta a cada una de las necesidades de los usuarios internos y externos de la institución. Ello con la finalidad de que la gestión logre satisfacer a cada uno de los estudiantes, pero sin desatender las prioridades de los docentes.

### **Tercera**

Comprometer a cada una de las organizaciones del gobierno regional y local a colaborar con el desarrollo de actividades de capacitación para fomentar el desarrollo de un alto nivel de liderazgo en los docentes y directivos de la institución educativa. ello debido a que el liderazgo que demuestren los directivos se convertirá en el eje motivador para el cumplimiento de cada uno de los objetivos trazados.

### **Cuarta**

Tomar como base la existencia de una comunicación organizacional, por lo que se debe mejorar los canales de comunicación dentro de la organización. Es necesario promover el desarrollo de una comunicación formal a través de la cual todos los trabajadores sean informados de manera oportuna sobre sus responsabilidades y el rol que deben cumplir en cada una de las actividades educativas.

## Referencias

- Acosta, D. (2017) *estilos de liderazgo en la gestión directiva de la Institución Educativa Técnica San Luis Gonzaga del Espinal*. Universidad del Tolima Colombia. Recuperado de: <http://repository.ut.edu.co/bitstream/001/2122/1/%2020393N.pdf>
- Agüero, Cárdenas (2018). *Acompañamiento Pedagógico y Compromiso Laboral Docente en las Instituciones Educativas de Canchacancha, Chuschi-Cangallo-Ayacucho 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35713/aguero\\_pw.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35713/aguero_pw.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Asprella, G. (2015) *Modelos de gestión en Directivos de instituciones educativas de nivel secundario*. España: Universidad de Sevilla. Recuperado de: <https://idus.us.es/xmlui/bitstream/handle/11441/39743/pdf>.
- Báez, I. (2018). Gestión Directiva: Aproximaciones a un Modelo para su organización institucional en la educación media superior en México. *Revista Espacios*. España. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n29/a18v39n29p22.pdf>
- Baeza, S. (2018). *9 problemas de la gestión educativa en contextos vulnerables*. Colombia. Recuperado de: <https://www.elquintopoder.cl/educacion/9-problemas-de-la-gestion-educativa-en-contextos-vulnerables/>
- Berninzon, R. y Villacorta, C. (2017). *Gestión directiva y su relación con el Desempeño docente de la Institución Educativa N° 60138 del Distrito de Belén – 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34833/berninzon\\_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34833/berninzon_tr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bratzo, M. (2018). *Relationship between Leadership Styles and Organizational Commitment*. Lima – Perú. Recuperado de: [http://bitstream/handle/20.500.12404/13624/bratzo\\_frkovich\\_relacion\\_entre\\_los\\_estilos\\_de\\_liderazgo\\_y\\_el\\_compromiso\\_organizacional.pdf](http://bitstream/handle/20.500.12404/13624/bratzo_frkovich_relacion_entre_los_estilos_de_liderazgo_y_el_compromiso_organizacional.pdf)



- Cabrera, I. (2015). *Human talent management and commitment teachers' organizational*. Perú. Recuperado de: Dialnet-gestiondeltalentohumanoyelcompromisoorganizacional-5157763.pdf
- Calderón, J. (2016). Socialization and organizational commitment. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, vol. 21, núm. 3. México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>
- Calderón, J. y Laca, F. (2015). Relationship of Organizational Socialization and Commitment Organizational in Mexican Educators. *Psicogente*, 18(34). México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551993003.pdf>
- Cardoso, E. (2019) *evaluación de las competencias directivas en los egresados de los posgrados en administración*. REMIE – Multidisciplinary Journal of Educational Research. Recuperado de: <http://www.hipatiapress.com/hpjournals/index.php/remie/article/view/3456>
- Carrasco, S. (2015) *Metodología de la investigación científica*. Lima: Ed. San Marcos.
- Choquehuanca, R. (2017). *Gestión directiva y la práctica docente en la Institución Educativa Fe y Alegría N° 58 “Mary Ward de Jicamarca”*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22182/Choquehuanca\\_FRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22182/Choquehuanca_FRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Corona, L., Ramírez, G. y Vásquez, E. (2017) modelo de competencias directivas para la autonomía de gestión y liderazgo en supervisores de educación básica en el marco de las reformas educativas en México. *Revista Killkana Sociales Universidad Autónoma de Tlaxcala Mexico*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=6297487>
- Escriba, M. (2018). *Gestión Escolar y Compromiso Laboral Docente en la Institución Educativa Pública “Micaela Bastidas” de Incahuasi, Cangallo – Ayacucho, 2018*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/28934/escriba\\_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/UCV/28934/escriba_mm.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Garbanzo, G. (2016). Organizational development and change processes in educational institutions. *Educación*, vol. 40, núm. 1. Costa Rica. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/440/440432040005.pdf>
- García, M. e Ibarra, L. (2016) *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato*. Eumed. Recuperado de <http://www.eumed.net/librosgratis/20161158/pdf>.
- Garrido, E. (2016) compromiso con la profesión docente y con la institución. cultura docente en la escuela de enfermería de la Universidad de Barcelona. Universidad de Barcelona España. Recuperado de: <https://www.tesisenred.net/handle/10803/400092>
- Hackman, J.R. & Oldham, G. R. (1976) *Motivation through the desing of work: test of theory*. Organizational behavior human performance. Yale University, Depart. of Administ. Sciences. Recuperado de: <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/193433.htm>
- Hellriegel, D. (1998). Comportamiento Organizacional. *Cengage Learning*. Recuperado de: [v63jwaeacaaj&dq=hellriegel+\(1998\)compromiso+laboral&hl=es-419&sa](https://www.cengage.com/search?searchType=keyword&q=v63jwaeacaaj&dq=hellriegel+(1998)compromiso+laboral&hl=es-419&sa)
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2016). Metodología de la investigación (5 ed.) México, Mc GrawHill.
- López, E. García, L. y Martínez, J. (2019) la gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y la convivencia en las instituciones de educación media superior. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, Universidad Autónoma de Baja California. Recuperado de: <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/471>
- Marsollier, R. (2015). The Labor Commitment in the University Context. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, vol. 7, núm. 2. Argentina. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3334/333449324005.pdf>

- Mejía, H. y Ñaupas, E. (2016). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – cualitativa*. Recuperado de: <http://pacarinadelsur.com/home/senas-y-resenas/1001-metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-tesis>
- Mendoza, Y. (2018). *Gestión directiva y desempeño laboral del personal administrativo de la Institución Educativa de Sirabamba - Huánuco, 2018*. Universidad de Cesar Vallejo. Recuperado de: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32639/mendoza\\_ay.pdf](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/32639/mendoza_ay.pdf)
- Miranda, S. (2016). *La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas*. México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00562.p>
- Monarca, H. (2018) Calidad de la educación en Iberoamérica: discursos, políticas y prácticas. Madrid: Dykinson. Recuperado de: <https://www.unav.edu/publicaciones/revistas/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/11623>
- Nobile, M. (2015). Pleasures and commitment in teaching in high school. *Trabajo y Sociedad*, núm. 25. Argentina. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387341101006.pdf>
- Olarte, D. y Ríos, L. (2015). Social responsibility approaches and strategies implemented in Higher Education Institutions. *Rev. educ. sup vol.44 no.175*. México. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script>
- Osorio, L., Ramos, D. y Walteros, E. (2017). Personal values and organizational commitment. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento*. Vol. 7(2). Perú. Recuperado de: [dialnet-valorespersonalesycompromisoorganizacional-5925173.pdf](http://dialnet-valorespersonalesycompromisoorganizacional-5925173.pdf)
- Ramírez, A. (2017) Metodología de la investigación científica: Como formular trabajos de investigación. España: Pontificia Universidad Católica Javeriana. Recuperado de: <http://www.postgradoune.edu.pe/pdf/ciencias-de-la-educacion/1.pdf>

- Slater, R. y Teddlie, C. (1992). "Toward a Theory of School Effectiveness and Leadership". *School Effectiveness and School Improvement*. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/284/155.pdf>
- Salvador, E. (2018). Leadership of managers and organizational commitment Teaching. *Rev. investig. Altoandin. vol.20 no.1*. Puno – Perú. Recuperado de: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script>
- Sancho, E. (2018). *Organizational commitment according to sociolaboral variables in workers of a lima educational institution metropolitan*. Perú. Recuperado de: [http://\\_terry-sancho-davila.pdf](http://_terry-sancho-davila.pdf)
- Sander, B. (1984). *La administración y la gestión educativa*. México. Recuperado de: <trabajos81/administracion-y-gestion-educativa/administracion-y-gestion-educativa2.shtml>
- Sauco, F. (2017). *Job satisfaction and organizational commitment in teachers*. Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/6689?show=full>
- Soto, J. (2015). *Psicología social ¿para qué? Cinta moebio*. Recuperado de: <https://www.moebio.uchile/soto.html>
- Unicef (2018). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Recuperado de: <https://unesdoc.unicef.org/ark:/48223>
- UNIFE (2019) *La gestión directiva educacional*. Colombia: Universidad Femenina del Sagrado Corazón. Recuperado de: <http://www.unife.edu.pe/gstion-directiva.html>.
- Valderrama, S. (2015). *Metodología de la investigación científica*. 2da. Edición. Bogotá: ediciones Universitarias.

# ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>Título:</b> Gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao.							
<b>Autor:</b> Patricia Silvana Guevara Tejada							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019?  <b>Problemas Específicos:</b>  <b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019?  <b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019?  <b>Problema específico 3</b>	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre la gestión directiva y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019.  <b>Objetivos específicos:</b>  <b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019.  <b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019.  <b>Objetivo específico 3</b>	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre la gestión directiva y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019  <b>Hipótesis específicas:</b> <b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación significativa entre el direccionamiento estratégico y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019.  <b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación significativa entre la visión de liderazgo institucional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019.	<b>Variable 1: GESTIÓN DIRECTIVA</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			<b>Direccionamiento estratégico</b>	- Lineamientos institucionales - Planes y programas - Diversificación curricular. - Evaluación	1,2,3,4,5,6,7	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy eficiente [27 – 35] Poco eficiente [17 – 26] Ineficiente [7 – 16]
			<b>Visión de liderazgo institucional</b>	- Potenciamiento del talento humano - Objetivos - Metas - Trabajo en equipo.	8,9,10,11,12,13,		Muy eficiente [22 – 30] Poco eficiente [14 – 21] Ineficiente [6 – 13]
			<b>Comunicación organizacional</b>	- Comunicación asertiva - Comunicación interpersonal. - Comunicación afectiva. - Comunicación oportuna.	14,15,16,17,18,19,20.		Muy eficiente [27 – 35] Poco eficiente [17 – 26] Ineficiente [7 – 16]
			<b>Variable 2: COMPROMISO LABORAL</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de</b>	<b>Niveles y</b>

¿Cuál es la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019?	Determinar la relación entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019.	<b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao, 2019.				<b>medición</b>	<b>rangos</b>
			<b>Compromiso afectivo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apego emocional</li> <li>- Satisfacción de necesidades</li> <li>- Identidad.</li> <li>- Fidelidad</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7	<b>Ordinal</b> Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Muy adecuadas [27 – 35] Poco adecuadas [17 – 26] Inadecuadas [7 – 16]
			<b>Compromiso de continuación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades laborales.</li> <li>- Inversión de tiempo.</li> <li>- Inversión económica.</li> <li>- Tiempo de servicio.</li> </ul>	8,9,10,11,12,13,		
			<b>Compromiso normativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Oportunidades de desarrollo profesional.</li> <li>- Sentido de recompensa.</li> <li>- Cumplimiento del deber.</li> <li>- Compromiso moral.</li> </ul>	14,15,16,17,18,19,20.		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<b>Nivel:</b> Correlacional  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Diseño:</b> No experimental.  <b>Método:</b> Hipotético deductivo	<b>Población:</b> 92 docentes de una institución educativa estatal ubicada en la Provincia Constitucional del Callao.  <b>Tipo de muestreo:</b> No Probabilístico – Censal.  <b>Tamaño de muestra:</b> 92 docentes de una institución educativa estatal ubicada en la Provincia Constitucional del Callao.	<b>Variable 1: GESTIÓN DIRECTIVA</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario	<b>DESCRIPTIVA:</b>  El análisis descriptivo ha permitido la elaboración y presentación de tablas de frecuencias y porcentajes que en forma cuantitativa detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la utilización de la representación a través de gráficos de barras que puedan complementar la descripción de las variables de estudio en función de los objetivos trazados.  <b>INFERENCIAL:</b>  Para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba de Rho de Spearman, debido a que las variables son categóricas.
		<b>Variable 2: COMPROMISO LABORAL</b>  <b>Técnicas:</b> Encuesta  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario	



## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### **CUESTIONARIO PARA GESTIÓN DIRECTIVA**

Estimado docente a continuación se presenta a usted dos cuestionarios que buscan medir la gestión directiva y el compromiso laboral de los docentes. Lea de manera pausada y luego emita su respuesta.

#### **INSTRUCCIONES:**

Como opciones de respuesta se presenta cinco alternativas, marca con un aspa “X” la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	<b>Direccionamiento estratégico</b>					
1	Se cuenta con lineamientos institucionales claros y precios los que orientan el actuar de cada trabajador.					
2	La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes y programas en todas las áreas.					
3	Los planes y programas se elaboran con anticipación.					
4	La institución cumple con el proceso de diversificación curricular.					
5	El proceso de diversificación curricular garantiza a atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.					
6	Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.					
7	Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.					
<b>Visión de liderazgo institucional</b>						
8	Las autoridades se preocupan por fortalecer el talento humano de sus colaboradores.					
9	El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.					
10	El director lidera el desarrollo de actividades en favor del logro de objetivos.					
11	La gestión directiva busca cumplir con las metas trazadas.					
12	El directivo fomenta el trabajo en equipo.					
13	La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.					
<b>Comunicación organizacional</b>						
14	La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.					
15	El director busca el desarrollo de una comunicación asertiva entre docentes y padres de familia.					
16	Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores y directivos.					

17	Existe una comunicación continua entre directivos y trabajadores.					
18	La comunicación entre los directivos y trabajadores se da a través de los medios formales.					
19	Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.					
20	Se informa oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.					

### **CUESTIONARIO PARA COMPROMISO LABORAL**

N°	PREGUNTAS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
Compromiso afectivo						
1	Siente usted que no puede dejar de laborar en esta institución.					
2	Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.					
3	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.					
4	Se siente identificado con las autoridades de su colegio.					
5	Se siente identificado con esta institución.					
6	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.					
7	Es fiel a las autoridades de su centro educativo.					
Compromiso de continuación						
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.					
9	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.					
10	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.					
11	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.					
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.					
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.					
Compromiso normativo						
14	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.					
15	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.					
16	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.					
17	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.					
18	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.					
19	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.					
20	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.					

# Anexo 3. Validación de instrumentos

## Variable. Compromiso Laboral



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

N°	Compromiso afectivo	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Compromiso afectivo	Sientes usted que no puede dejar de laborar en esta institución.	✓		✓		✓		
2		Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.	✓		✓		✓		
3		Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	✓		✓		✓		
4		Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	✓		✓		✓		
5		Se siente identificado con esta institución.	✓		✓		✓		
6		No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	✓		✓		✓		
7		Es fiel a las autoridades de su centro educativo.	✓		✓		✓		
8	Compromiso de continuación	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	✓		✓		✓		
9		Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.	✓		✓		✓		
10		Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	✓		✓		✓		
11		Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	✓		✓		✓		
12		El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	✓		✓		✓		
13		Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	✓		✓		✓		
14		Compromiso normativo							
15		Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	✓		✓		✓		
16		Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	✓		✓		✓		
17		Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	✓		✓		✓		
18		Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	✓		✓		✓		
19		Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	✓		✓		✓		
20		Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.	✓		✓		✓		
		Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Zarate Gutierrez, Gabriela DNI: 99688202

Especialidad del validador: Administración en la Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...63 de ... del 20...  
S.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

N°	DIMENSIONES/ ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Compromiso afectivo</b>								
1	Sientes usted que no puede dejar de laborar en esta institución.	✓		✓		✓		
2	Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.	✓		✓		✓		
3	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	✓		✓		✓		
4	Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	✓		✓		✓		
5	Se siente identificado con esta institución.	✓		✓		✓		
6	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	✓		✓		✓		
7	Es fiel a las autoridades de su centro educativo.	✓		✓		✓		
<b>Compromiso de continuación</b>								
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	✓		✓		✓		
9	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.	✓		✓		✓		
10	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	✓		✓		✓		
11	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	✓		✓		✓		
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	✓		✓		✓		
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	✓		✓		✓		
<b>Compromiso normativo</b>								
14	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	✓		✓		✓		
15	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	✓		✓		✓		
16	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	✓		✓		✓		
17	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	✓		✓		✓		
18	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	✓		✓		✓		
19	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.	✓		✓		✓		
20	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ / ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg: DISPER SHAVEDRA, Segundo DNI: 7 560 1251

Especialidad del validador: gestión de la educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....

*Para Saverio*



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO LABORAL

N°	Compromiso afectivo	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
1	Sientes usted que no puede dejar de laborar en esta institución.		✓		✓		✓		
2	Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.		✓		✓		✓		
3	Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.		✓		✓		✓		
4	Se siente identificado con las autoridades de su colegio.		✓		✓		✓		
5	Se siente identificado con esta institución.		✓		✓		✓		
6	No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.		✓		✓		✓		
7	Es fiel a las autoridades de su centro educativo.		✓		✓		✓		
<b>Compromiso de continuación</b>									
8	Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.		✓		✓		✓		
9	Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta porque afectaría su compromiso laboral.		✓		✓		✓		
10	Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.		✓		✓		✓		
11	Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.		✓		✓		✓		
12	El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.		✓		✓		✓		
13	Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.		✓		✓		✓		
<b>Compromiso normativo</b>									
14	Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.		✓		✓		✓		
15	Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.		✓		✓		✓		
16	Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.		✓		✓		✓		
17	Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.		✓		✓		✓		
18	Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.		✓		✓		✓		
19	Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.		✓		✓		✓		
20	Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.		✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable [ ]

Aplicable después de corregir [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Quirós Omar Páez DNI: 7469554

Especialidad del validador: Docente de Matemática de 6º

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de 11 del 2019





## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>Direccionamiento estratégico</b> Se cuenta con lineamientos institucionales claros y precisos los que orientan el actuar de cada trabajador.	✓		✓		✓		
2	La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes y programas en todas las áreas.	✓		✓		✓		
3	Los planes y programas se elaboran con anticipación.	✓		✓		✓		
4	La institución cumple con el proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
5	El proceso de diversificación curricular garantiza a atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
8	<b>Visión de liderazgo institucional</b> Las autoridades se preocupan por fortalecer el talento humano de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
9	El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.	✓		✓		✓		
10	El director lidera el desarrollo de actividades en favor del logro de objetivos.	✓		✓		✓		
11	La gestión directiva busca cumplir con las metas trazadas.	✓		✓		✓		
12	El directivo fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
13	La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
14	<b>Comunicación organizacional</b> La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
15	El director busca el desarrollo de una comunicación asertiva entre docentes y padres de familia.	✓		✓		✓		
16	Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores y directivos.	✓		✓		✓		
17	Existe una comunicación continua entre directivos y trabajadores.	✓		✓		✓		
18	La comunicación entre los directivos y trabajadores se da a través de los medios formales.	✓		✓		✓		
19	Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.	✓		✓		✓		
20	Se informa oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay SuficienciaOpinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable [ ]Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Zoraida Gutierrez, Gabrilela DNI: 09688202Especialidad del validador: Administración de la Educación<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de 11 del 2019

S. E. D.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>Direccionamiento estratégico</b> Se cuenta con lineamientos institucionales claros y precisos los que orientan el actuar de cada trabajador.	✓		✓		✓		
2	La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes y programas en todas las áreas.	✓		✓		✓		
3	Los planes y programas se elaboran con anticipación.	✓		✓		✓		
4	La institución cumple con el proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
5	El proceso de diversificación curricular garantiza a atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
8	<b>Visión de liderazgo institucional</b> Las autoridades se preocupan por fortalecer el talento humano de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
9	El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.	✓		✓		✓		
10	El director lidera el desarrollo de actividades en favor del logro de objetivos.	✓		✓		✓		
11	La gestión directiva busca cumplir con las metas trazadas.	✓		✓		✓		
12	El directivo fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
13	La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
14	<b>Comunicación organizacional</b> La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
15	El director busca el desarrollo de una comunicación asertiva entre docentes y padres de familia.	✓		✓		✓		
16	Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores y directivos.	✓		✓		✓		
17	Existe una comunicación continua entre directivos y trabajadores.	✓		✓		✓		
18	La comunicación entre los directivos y trabajadores se da a través de los medios formales.	✓		✓		✓		
19	Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.	✓		✓		✓		
20	Se informa oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): PI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ ☒ ] No aplicable [ ☐ ]

Aplicable después de corregir [ ☐ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: PEÍZAR GAVIEDRA, Segundo DNI: 25601051

Especialidad del validador: Gestión de la educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

..... de ..... del 20....

*Peízar Gaviedra, Segundo*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	<b>Direccionamiento estratégico</b> Se cuenta con lineamientos institucionales claros y precisos los que orientan el actuar de cada trabajador.	✓		✓		✓		
2	La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes y programas en todas las áreas.	✓		✓		✓		
3	Los planes y programas se elaboran con anticipación.	✓		✓		✓		
4	La institución cumple con el proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
5	El proceso de diversificación curricular garantiza a atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.	✓		✓		✓		
6	Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.	✓		✓		✓		
7	Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.	✓		✓		✓		
8	<b>Visión de liderazgo institucional</b> Las autoridades se preocupan por fortalecer el talento humano de sus colaboradores.	✓		✓		✓		
9	El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.	✓		✓		✓		
10	El director lidera el desarrollo de actividades en favor del logro de objetivos.	✓		✓		✓		
11	La gestión directiva busca cumplir con las metas trazadas.	✓		✓		✓		
12	El directivo fomenta el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
13	La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.	✓		✓		✓		
14	<b>Comunicación organizacional</b> La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
15	El director busca el desarrollo de una comunicación asertiva entre docentes y padres de familia.	✓		✓		✓		
16	Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores y directivos.	✓		✓		✓		
17	Existe una comunicación continua entre directivos y trabajadores.	✓		✓		✓		
18	La comunicación entre los directivos y trabajadores se da a través de los medios formales.	✓		✓		✓		
19	Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.	✓		✓		✓		
20	Se informa oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: ✓ Aplicable [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Carlos Omar Pérez DNI: 77119557

Especialidad del validador: Docente

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de 11 del 2019



## Anexo 4. Resultados de la prueba piloto

### Escala: Gestión directiva

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	20

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Se cuenta con lineamientos institucionales claros y precios los que orientan el actuar de cada trabajador.	70,200	58,589	,448	,837
2. La gestión directiva garantiza que la institución cuente con planes y programas en todas las áreas.	70,600	58,358	,649	,830
3. Los planes y programas se elaboran con anticipación.	70,450	58,366	,461	,836
4. La institución cumple con el proceso de diversificación curricular.	70,450	57,945	,398	,840
5. El proceso de diversificación curricular garantiza a atención de todas las necesidades educativas de los estudiantes.	70,850	62,134	,232	,845
6. Existe un plan de evaluación acorde a las características de nuestros estudiantes.	70,750	57,776	,557	,832

7. Se incluye a la evaluación dentro del proceso de diversificación curricular.	71,850	63,292	,047	,862
8. Las autoridades se preocupan por fortalecer el talento humano de sus colaboradores.	69,950	57,418	,557	,832
9. El director promueve la participación de su personal en cursos de actualización o posgrado.	70,000	58,632	,430	,838
10. El director lidera el desarrollo de actividades en favor del logro de objetivos.	71,100	56,937	,587	,830
11. La gestión directiva busca cumplir con las metas trazadas.	70,150	58,134	,558	,832
12. El directivo fomenta el trabajo en equipo.	70,350	62,766	,273	,843
13. La toma de decisiones se realiza con la participación de todos los equipos de trabajo.	70,550	62,892	,247	,844
14. La gestión promueve el desarrollo de una comunicación asertiva entre los docentes y estudiantes.	70,350	63,503	,188	,846
15. El director busca el desarrollo de una comunicación asertiva entre docentes y padres de familia.	70,550	61,418	,351	,841
16. Se promueve la comunicación directa entre los trabajadores y directivos.	70,800	59,432	,466	,836
17. Existe una comunicación continua entre directivos y trabajadores.	70,750	57,355	,592	,830
18. La comunicación entre los directivos y trabajadores se da a través de los medios formales.	70,350	58,345	,491	,835
19. Se comunica de manera oportuna las decisiones que se toman a nivel directivo.	70,450	59,313	,608	,832
20. Se informa oportunamente a los padres sobre los acuerdos tomados a nivel institucional.	70,250	58,618	,569	,832

## Escala: Compromiso laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	20

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Sientes usted que no puede dejar de laborar en esta institución.	69,550	90,576	,308	,924
2. Se resiste a ser reasignado a otra institución educativa.	69,950	86,471	,773	,914
3. Siente que en esta institución logra satisfacer todas sus necesidades laborales.	69,950	81,313	,855	,910
4. Se siente identificado con las autoridades de su colegio.	69,800	83,116	,641	,916
5. Se siente identificado con esta institución.	70,200	94,274	,118	,927
6. No cambiaría de centro laboral por ningún motivo.	70,000	88,000	,732	,915
7. Es fiel a las autoridades de su centro educativo.	70,050	84,471	,694	,914
8. Reconoce que su institución le brinda otras oportunidades laborales.	69,950	86,471	,773	,914
9. Tiene otras oportunidades laborales, sin embargo, no las acepta por que afectaría su compromiso laboral.	69,950	81,313	,855	,910
10. Siente que el tiempo que dedica a su labor es una buena inversión.	70,450	86,050	,601	,917

11. Reconoce que labora en la institución educativa solo para recuperar su inversión económica.	69,950	86,471	,773	,914
12. El tiempo de servicio que tiene en esta institución no ha modificado su compromiso laboral.	70,000	82,842	,806	,912
13. Reconoce que trabaja solo por cumplir su tiempo de servicio.	69,900	93,358	,261	,923
14. Cumplir con su horario de trabajo no altera las oportunidades de desarrollo profesional que se le presenta.	69,700	93,589	,250	,923
15. Si es necesario deja las oportunidades laborales que se le presenta, pero no cambia de centro laboral.	69,900	91,463	,372	,921
16. Siente que en algún momento será recompensada por el trabajo que cumple.	70,000	88,000	,732	,915
17. Basta que el director lo felicite para sentirse recompensado por su labor.	70,000	82,842	,806	,912
18. Cumple sus labores para evitar sanciones laborales.	69,700	89,695	,381	,922
19. Siente que sus derechos son respetados por los directivos de su centro de labores.	69,800	88,379	,675	,916
20. Tiene un compromiso moral con la institución educativa donde labora.	69,600	91,621	,318	,922



## *Dictamen Final*

Vista la Tesis:

**“GESTIÓN DIRECTIVA Y COMPROMISO LABORAL EN DOCENTES DE UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CALLAO”**

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

**GUEVARA TEJADA, PATRICIA SILVANA**

Considerando:

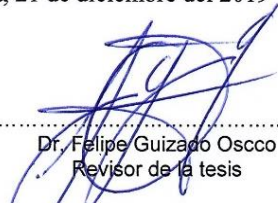
Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N. ° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis y como documento respectivamente, indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo máximo de seis meses a partir de la sustentación de la tesis.

Comuníquese y archívese.

Lima, 21 de diciembre del 2019

  
.....  
Mgtr. Víctor Abdel Rojas Santillán  
Asesor de la tesis

  
.....  
Dr. Felipe Guizado Oscco  
Revisor de la tesis

Anexo 6. Constancia de ejecución del instrumento



INSTITUCIÓN EDUCATIVA

**GENERAL PRADO**

Bellavista – Callao

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

## CONSTANCIA

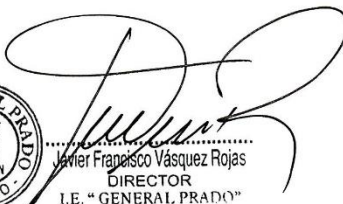
El que suscribe director de la Institución Educativa "General Prado" de Bellavista - Callao deja constancia que la señora:

**Patricia Silvana Guevara Tejada**

Identificada con DNI N° 45052872, docente del área de Comunicación en condición contratada, ha realizado la aplicación de un cuestionario de trabajo de investigación sobre *Gestión Directiva y Compromiso Laboral en Docentes de una Institución Educativa del Callao* para sustentar su tesis; entre los días del 02 al 06 del presente mes a los docentes del nivel secundaria, en merito a la CARTA P. N° 447-2019-EPG-UCV-LN

Se extiende la presente constancia a solicitud de la interesada.

Bellavista, 09 de diciembre del 2019.

  
  
Javier Francisco Vázquez Rojas  
DIRECTOR  
I.E. "GENERAL PRADO"

# Anexo 7. Base de datos

## Variable. Gestión Directiva

Gestión directiva																											
N°	Direccionamiento estratégico							D1	Visión de liderazgo institucional						D2	Comunicación organizacional							D3				
	1	2	3	4	5	6	7		10	11	12	16	17	18		19	20	21	24	25	26	27					
1	3	1	1	2	1	1	1	10	3	1	2	5	1	3	15	1	3	1	2	1	3	1	12	10	15	12	37
2	3	1	3	5	1	1	1	15	4	3	5	5	1	3	21	1	5	1	2	1	5	1	16	15	21	16	52
3	4	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	4	1	4	12	1	3	1	3	1	3	1	13	10	12	13	35
4	3	4	3	3	2	2	4	21	1	3	3	4	2	3	16	4	5	2	5	4	5	4	29	21	16	29	66
5	3	5	1	4	5	2	5	25	1	3	5	3	5	3	20	5	3	5	2	5	3	5	28	25	20	28	73
6	1	5	1	4	2	2	2	17	4	1	4	1	2	5	17	2	5	2	1	2	5	2	19	17	17	19	53
7	3	4	1	2	4	1	4	19	4	3	2	2	4	3	18	4	3	4	1	4	3	4	23	19	18	23	60
8	3	1	4	2	1	3	1	15	3	1	2	5	1	4	16	1	3	1	1	1	3	1	11	15	16	11	42
9	3	3	3	2	3	1	3	18	4	3	2	4	3	3	19	3	2	3	4	3	2	3	20	18	19	20	57
10	3	5	3	3	4	2	4	24	5	3	3	1	4	3	19	4	3	4	5	4	3	4	27	24	19	27	70
11	3	1	1	2	1	3	1	12	4	1	2	2	1	5	15	1	3	1	2	1	3	1	12	12	15	12	39
12	3	3	3	4	3	1	3	20	3	3	4	5	3	3	21	3	5	3	2	3	5	3	24	20	21	24	65
13	4	3	5	3	3	1	3	22	3	4	3	3	3	4	20	3	2	3	5	3	2	3	21	22	20	21	63
14	3	4	3	3	4	1	4	22	1	3	3	2	4	3	16	4	3	4	3	4	3	4	25	22	16	25	63
15	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	1	3	3	16	3	2	3	3	3	2	3	19	22	16	19	57
16	3	3	3	3	3	1	3	19	3	3	3	4	3	3	19	3	4	1	5	3	4	3	23	19	19	23	61
17	3	1	1	2	1	2	1	11	5	1	2	5	1	5	19	1	3	1	2	1	3	1	12	11	19	12	42
18	3	3	3	4	3	2	3	21	1	3	4	2	3	3	16	3	2	1	3	3	2	3	17	21	16	17	54
19	5	3	5	5	3	2	3	26	5	5	5	2	3	5	25	3	3	4	4	3	3	3	23	26	25	23	74
20	5	2	5	5	2	2	2	23	5	5	5	3	2	5	25	2	2	2	5	2	2	2	17	23	25	17	65
21	3	1	1	2	1	2	1	11	3	1	2	5	1	3	15	1	3	1	2	1	3	1	12	11	15	12	38
22	3	1	3	5	1	1	1	15	4	3	5	1	1	3	17	1	5	1	4	1	5	1	18	15	17	18	50
23	4	5	4	5	5	1	5	29	2	4	5	1	5	4	21	5	3	5	3	5	3	5	29	29	21	29	79
24	3	4	1	3	4	1	4	20	3	3	3	1	4	3	17	4	4	4	3	4	4	4	27	20	17	27	64
25	3	5	1	4	5	1	5	24	3	3	4	4	5	3	22	5	3	5	5	5	3	5	31	24	22	31	77
26	3	1	1	2	1	2	1	11	5	1	2	3	1	5	17	1	3	1	2	1	3	1	12	11	17	12	40
27	3	4	4	2	2	3	2	20	4	3	2	5	2	3	19	2	3	2	4	2	3	2	18	20	19	18	57
28	4	5	4	5	5	3	5	31	3	4	4	5	5	4	25	5	3	5	4	5	3	5	30	31	25	30	86
29	3	3	3	2	3	2	3	19	4	3	2	4	3	3	19	3	2	3	3	3	2	3	19	19	19	19	57
30	3	4	3	3	4	1	4	22	5	3	3	3	4	3	21	4	3	4	5	4	3	4	27	22	21	27	70
31	2	4	5	2	2	2	2	19	4	5	2	1	2	5	19	2	4	2	5	2	4	2	21	19	19	21	59
32	3	3	3	4	3	1	3	20	3	3	4	1	3	3	17	3	5	3	4	3	5	3	26	20	17	26	63
33	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	1	1	4	12	1	3	1	2	1	3	1	12	12	12	12	36
34	3	4	3	3	4	3	4	24	1	3	3	5	4	3	19	4	3	4	1	4	3	4	23	24	19	23	66
35	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	5	3	3	20	3	2	3	3	3	2	3	19	20	20	19	59
36	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	4	3	23	20	18	23	61
37	4	5	4	2	2	1	2	20	5	5	2	5	2	5	24	2	1	2	2	2	1	2	12	20	24	12	56
38	3	3	3	4	3	2	3	21	1	3	4	3	3	3	17	3	2	3	3	3	2	3	19	21	17	19	57
39	2	3	5	2	3	2	3	20	5	5	2	5	3	5	25	3	3	3	5	3	3	3	23	20	25	23	68
40	3	1	1	2	1	3	1	12	5	1	2	3	1	5	17	1	3	1	3	1	3	1	13	12	17	13	42
41	3	5	3	2	5	3	5	26	3	3	2	3	5	3	19	5	3	5	2	5	3	5	28	26	19	28	73
42	3	1	3	5	1	2	1	16	4	3	5	2	1	3	18	1	5	1	2	1	5	1	16	16	18	16	50
43	3	1	1	2	1	1	1	10	2	1	2	2	1	4	12	1	3	1	2	1	3	1	12	10	12	12	34
44	3	5	3	3	1	1	4	20	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	3	4	4	4	27	20	19	27	66
45	3	5	3	4	1	2	5	23	3	3	4	3	5	3	21	5	3	5	4	5	3	5	30	23	21	30	74
46	3	1	1	2	1	2	1	11	5	1	2	3	1	5	17	1	3	1	2	1	3	1	12	11	17	12	40
47	3	4	3	2	4	3	4	23	4	3	2	2	4	3	18	4	3	4	2	4	3	4	24	23	18	24	65
48	4	5	4	1	5	3	5	27	3	4	1	2	5	4	19	5	3	5	4	5	3	5	30	27	19	30	76
49	3	3	3	2	3	3	3	20	4	3	1	3	3	3	17	3	2	3	1	3	2	3	17	20	17	17	54
50	3	4	3	3	4	3	4	24	5	3	1	3	4	3	19	4	3	4	1	4	3	4	23	24	19	23	66

51	2	4	2	5	4	2	4	23	4	2	1	2	4	5	18	4	2	4	1	4	2	4	21	23	18	21	62
52	3	3	3	4	3	2	3	21	3	3	4	3	3	3	19	3	5	3	4	3	5	3	26	21	19	26	66
53	3	1	1	2	1	1	1	10	3	1	2	1	1	4	12	1	3	1	2	1	3	1	12	10	12	12	34
54	3	4	3	3	4	1	4	22	1	3	3	1	4	3	15	4	3	4	3	4	3	4	25	22	15	25	62
55	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	1	3	3	16	3	2	3	3	3	2	3	19	20	16	19	55
56	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	1	3	4	3	21	20	18	21	59
57	4	5	5	2	5	1	5	27	5	4	2	4	5	4	24	5	1	5	4	5	1	5	26	27	24	26	77
58	3	3	3	4	3	2	3	21	1	3	4	3	3	3	17	3	2	3	1	3	2	3	17	21	17	17	55
59	5	3	2	5	3	1	3	22	5	2	5	5	3	5	25	3	3	3	1	3	3	3	19	22	25	19	66
60	3	1	1	2	1	2	1	11	5	1	2	3	1	5	17	1	3	1	2	1	3	1	12	11	17	12	40
61	3	5	3	2	1	2	1	17	3	3	2	3	1	3	15	1	3	1	2	1	3	1	12	17	15	12	44
62	3	1	3	1	1	1	1	11	4	3	1	1	1	3	13	1	1	1	2	1	1	1	8	11	13	8	32
63	4	1	4	5	5	4	5	28	2	4	5	4	5	4	24	5	3	5	3	5	3	5	29	28	24	29	81
64	3	4	3	3	1	5	4	23	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	3	4	4	4	27	23	19	27	69
65	3	1	3	4	1	5	5	22	3	3	4	1	5	3	19	5	3	5	2	5	3	5	28	22	19	28	69
66	2	1	1	5	1	2	1	13	5	1	4	1	1	5	17	1	5	1	2	1	5	1	16	13	17	16	46
67	3	4	3	2	4	1	1	18	4	3	2	1	1	3	14	1	3	1	1	1	3	1	11	18	14	11	43
68	3	1	1	2	1	2	1	11	3	1	2	3	1	4	14	1	3	1	1	1	3	1	11	11	14	11	36
69	3	3	3	2	3	1	3	18	4	3	2	1	3	3	16	3	2	3	1	3	2	3	17	18	16	17	51
70	3	4	3	3	4	2	4	23	5	3	3	3	4	3	21	4	3	4	4	4	3	4	26	23	21	26	70
71	3	1	1	2	1	1	1	10	4	1	2	1	1	5	14	1	3	1	2	1	3	1	12	10	14	12	36
72	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	3	3	3	19	3	5	3	4	3	5	3	26	22	19	26	67
73	4	3	4	3	3	2	3	22	3	4	3	5	3	4	22	3	2	3	1	3	2	3	17	22	22	17	61
74	3	4	3	3	4	3	4	24	1	3	3	3	4	3	17	4	3	4	3	4	3	4	25	24	17	25	66
75	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	5	3	2	3	21	21	18	21	60
76	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	4	3	23	20	18	23	61
77	3	1	1	2	1	1	1	10	5	1	2	1	1	4	14	1	3	1	5	1	3	1	15	10	14	15	39
78	3	3	3	4	3	2	3	21	1	3	4	3	3	3	17	3	2	3	3	3	2	3	19	21	17	19	57
79	5	3	5	2	3	1	3	22	5	5	2	1	3	5	21	3	3	3	5	3	3	3	23	22	21	23	66
80	5	2	1	5	2	2	2	19	5	1	5	5	2	5	23	2	2	2	2	2	2	2	14	19	23	14	56
81	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	1	1	3	11	1	3	1	5	1	3	1	15	12	11	15	38
82	3	1	3	5	1	4	1	18	4	3	5	3	1	3	19	1	5	1	5	1	5	1	19	18	19	19	56
83	3	1	1	2	1	3	1	12	2	1	2	1	1	4	11	1	3	1	2	1	3	1	12	12	11	12	35
84	3	4	3	3	1	3	4	21	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	1	4	4	4	25	21	19	25	65
85	3	5	3	5	4	3	5	28	3	3	4	1	5	3	19	5	3	5	2	5	3	5	28	28	19	28	75
86	5	5	5	4	5	2	5	31	5	5	4	5	5	5	29	5	2	5	1	5	2	5	25	31	29	25	85
87	3	4	3	2	2	4	2	20	4	3	2	1	2	3	15	2	3	2	1	2	3	2	15	20	15	15	50
88	3	1	1	2	1	3	1	12	3	1	2	3	1	4	14	1	3	1	2	1	3	1	12	12	14	12	38
89	3	3	3	2	3	4	3	21	4	3	2	3	3	3	18	3	2	3	5	3	2	3	21	21	18	21	60
90	3	4	3	3	4	5	4	26	5	3	3	1	4	3	19	4	3	4	3	4	3	4	25	26	19	25	70
91	2	4	1	1	4	4	4	20	4	1	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	4	4	28	20	24	28	72
92	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	1	3	3	17	3	5	3	1	3	5	3	23	22	17	23	62

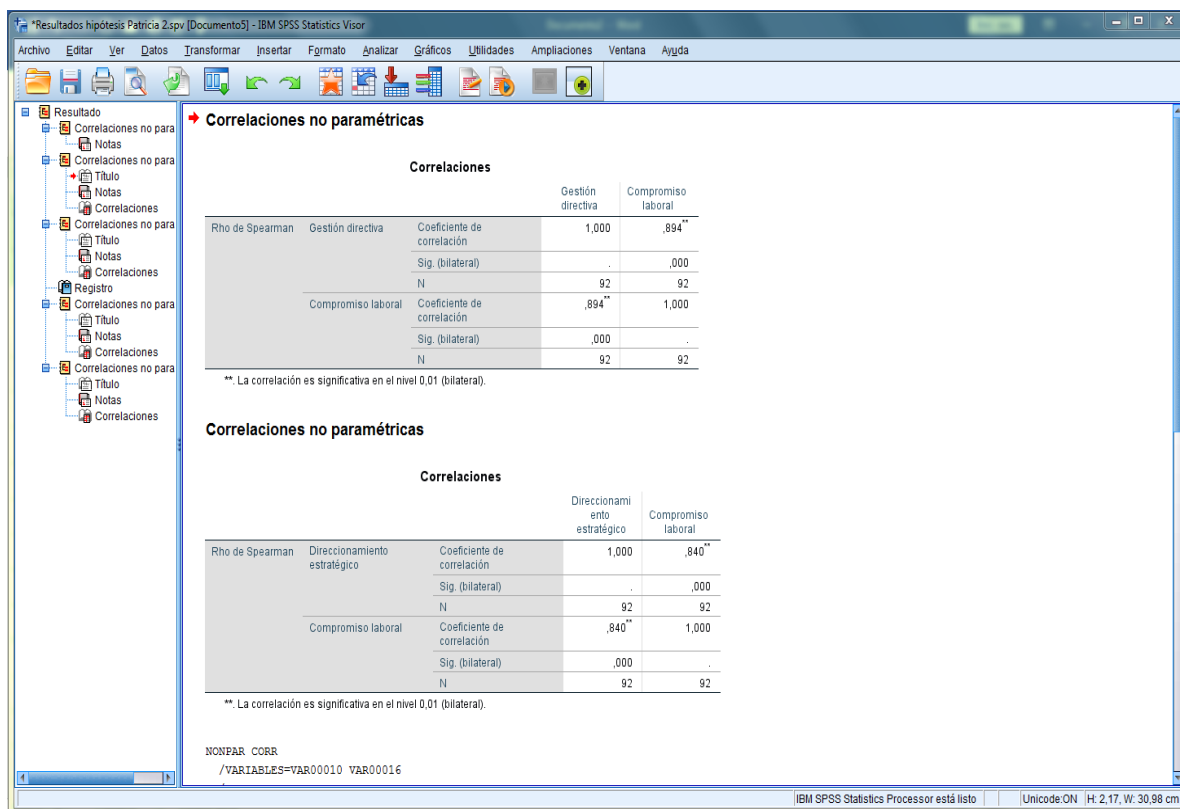
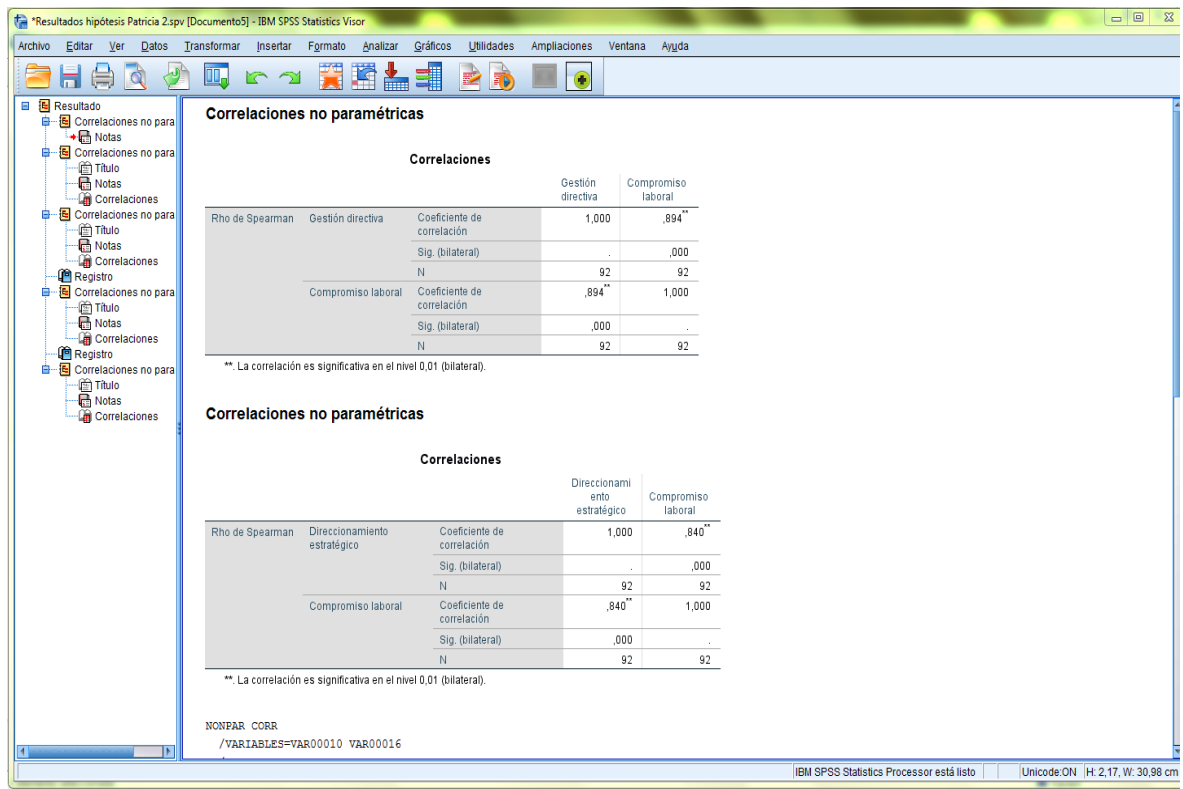


## Variable 2. Compromiso Laboral

Compromiso laboral																												
	Compromiso afectivo							D1	Compromiso de continuación						D2	Compromiso normativo							D3	D1	D2	D3	V2	
	1	2	3	4	7	8	9		13	14	15	16	17	18		25	26	29	30	31	32	33						
1	1	3	1	1	3	1	1	11	2	1	3	1	4	1	12	1	2	3	1	2	1	4	14	11	12	14	37	
2	1	5	1	3	4	1	1	16	5	1	3	1	3	2	15	1	5	3	1	5	1	4	20	16	15	20	51	
3	1	4	1	1	2	1	1	11	3	1	4	1	4	1	14	1	5	4	1	3	1	5	20	11	14	20	45	
4	4	3	4	3	3	4	4	25	3	4	5	2	3	2	19	3	3	5	2	3	2	3	21	25	19	21	65	
5	5	3	5	3	3	5	5	29	2	5	2	3	3	3	18	5	4	2	3	2	5	5	26	29	18	26	73	
6	2	2	5	1	5	2	2	19	2	2	3	4	5	4	20	2	4	3	4	2	2	5	22	19	20	22	61	
7	4	4	4	3	4	4	4	27	3	4	2	1	3	5	18	4	2	2	1	3	4	4	20	27	18	20	65	
8	1	4	1	1	3	1	1	12	2	1	2	1	3	4	13	1	4	2	1	2	1	4	15	12	13	15	40	
9	3	5	3	3	4	3	3	24	3	3	1	1	4	4	16	3	2	1	1	3	3	5	18	24	16	18	58	
10	4	4	4	3	2	4	4	25	3	4	2	2	4	4	19	4	3	2	2	3	4	5	23	25	19	23	67	
11	1	4	1	1	3	1	1	12	2	1	2	3	5	4	17	1	5	2	3	2	1	5	19	12	17	19	48	
12	3	4	3	3	3	3	3	22	2	3	2	2	4	4	17	3	4	2	2	2	3	5	21	22	17	21	60	
13	3	4	3	4	3	3	3	23	3	3	3	3	4	4	20	3	3	3	3	3	3	5	23	23	20	23	66	
14	4	3	4	3	1	4	4	23	3	4	4	3	3	2	19	4	3	4	3	3	4	5	26	23	19	26	68	
15	3	5	3	3	3	3	3	23	3	3	1	2	3	2	14	3	3	1	2	3	3	2	17	23	14	17	54	
16	3	5	3	3	3	3	3	23	3	3	2	3	4	2	17	3	3	2	3	3	3	4	21	23	17	21	61	
17	1	5	1	1	3	1	1	13	2	1	2	1	3	2	11	1	2	2	1	2	1	5	14	13	11	14	38	
18	3	5	3	3	1	3	3	21	3	3	2	3	3	1	15	3	4	2	3	3	3	4	22	21	15	22	58	
19	3	5	3	5	5	3	3	27	5	3	2	1	3	1	15	3	5	2	1	5	3	5	24	27	15	24	66	
20	2	5	2	5	5	2	2	23	5	2	3	1	5	1	17	2	5	4	1	5	2	5	24	23	17	24	64	
21	1	3	1	1	3	1	1	11	2	1	1	2	4	3	13	1	2	1	2	2	1	4	13	11	13	13	37	
22	1	5	1	3	4	1	1	16	5	1	2	2	3	3	16	1	5	2	2	5	1	4	20	16	16	20	52	
23	5	4	5	4	2	5	5	30	3	5	4	1	4	1	18	5	5	4	1	3	5	5	28	30	18	28	76	
24	4	3	4	3	3	4	4	25	3	4	4	3	3	1	18	4	3	4	3	3	4	3	24	25	18	24	67	
25	5	3	5	3	3	5	5	29	2	5	2	3	3	1	16	5	4	2	3	2	5	5	26	29	16	26	71	
26	1	2	1	1	3	1	1	10	2	1	1	2	5	1	12	1	4	1	2	2	1	5	16	10	12	16	38	
27	2	4	4	3	4	2	2	21	3	2	2	1	3	1	12	2	2	2	1	3	2	4	16	21	12	16	49	
28	5	4	5	4	3	5	5	31	4	5	1	1	3	2	16	5	4	1	1	4	5	4	24	31	16	24	71	
29	3	5	3	3	4	3	3	24	3	3	1	2	4	2	15	3	2	1	2	3	3	5	19	24	15	19	58	
30	4	4	4	3	5	4	4	28	3	4	2	2	4	2	17	4	3	2	2	3	4	5	23	28	17	23	68	
31	2	4	4	5	4	2	2	23	5	2	1	1	5	5	19	2	5	1	1	5	2	5	21	23	19	21	63	
32	3	4	3	3	3	3	3	22	4	3	2	3	4	5	21	3	4	2	3	4	3	5	24	22	21	24	67	
33	1	4	1	1	3	1	1	12	2	1	1	4	4	5	17	1	3	1	4	2	1	5	17	12	17	17	46	
34	4	3	4	3	1	4	4	23	3	4	1	1	3	2	14	4	3	1	1	3	4	5	21	23	14	21	58	
35	3	5	3	3	3	3	3	23	3	3	1	2	3	2	14	3	3	1	2	3	3	3	18	23	14	18	55	
36	3	5	3	3	3	3	3	23	3	3	3	1	4	2	16	3	3	3	1	3	3	4	20	23	16	20	59	
37	2	5	5	4	5	2	2	25	4	2	3	2	3	2	16	2	2	3	2	4	2	5	20	25	16	20	61	
38	3	5	3	3	1	3	3	21	3	3	2	3	3	1	15	3	4	2	3	3	3	4	22	21	15	22	58	
39	3	5	3	5	2	3	3	24	5	3	4	3	3	2	20	3	5	4	3	5	3	5	28	24	20	28	72	
40	1	5	1	1	3	1	1	13	2	1	4	2	5	1	15	1	5	4	2	2	1	5	20	13	15	20	48	
41	5	3	5	3	3	5	5	29	2	5	2	2	4	2	17	5	2	2	2	2	5	4	22	29	17	22	68	
42	1	5	1	3	4	1	1	16	2	1	4	1	3	1	12	1	5	4	1	2	1	4	18	16	12	18	46	
43	1	4	1	1	3	1	1	12	2	1	3	1	4	2	13	1	5	3	1	2	1	5	18	12	13	18	43	
44	4	3	4	3	3	4	4	25	3	4	4	1	3	1	16	4	3	4	1	3	4	3	22	25	16	22	63	
45	5	3	5	3	3	5	5	29	2	5	4	2	3	1	17	5	4	4	2	2	5	5	27	29	17	27	73	
46	1	2	1	1	3	1	1	10	2	1	3	1	5	3	15	1	4	3	1	2	1	5	17	10	15	17	42	
47	4	4	4	3	4	4	4	27	3	4	3	4	3	3	20	4	2	3	4	3	4	4	24	27	20	24	71	
48	5	4	5	4	3	5	5	31	4	5	2	2	3	2	18	5	4	2	2	4	5	4	26	31	18	26	75	
49	3	5	3	3	4	3	3	24	3	3	2	2	4	3	17	3	2	2	2	3	3	5	20	24	17	20	61	
50	4	4	4	3	5	4	4	28	3	4	4	2	4	2	19	4	3	4	2	3	4	5	25	28	19	25	72	

51	4	4	4	2	4	4	4	26	2	4	2	2	5	3	18	4	5	2	2	2	4	5	24	26	18	24	68
52	3	4	3	3	3	3	3	22	4	3	3	2	4	1	17	3	4	3	2	4	3	5	24	22	17	24	63
53	1	4	1	1	3	1	1	12	2	1	2	2	4	1	12	1	3	2	2	2	1	5	16	12	12	16	40
54	4	3	4	3	1	4	4	23	3	4	2	1	3	1	14	4	3	2	1	3	4	5	22	23	14	22	59
55	3	5	3	3	3	3	3	23	3	3	2	2	3	1	14	3	3	2	2	3	3	3	19	23	14	19	56
56	3	5	3	3	3	3	3	23	3	3	2	3	4	1	16	3	3	2	3	3	3	4	21	23	16	21	60
57	5	5	5	4	5	5	5	34	4	5	2	2	3	1	17	5	2	2	2	4	5	5	25	34	17	25	76
58	3	5	3	3	1	3	3	21	3	3	3	4	3	5	21	3	4	3	4	3	3	4	24	21	21	24	66
59	3	5	3	2	2	3	3	21	1	3	4	2	3	2	15	3	5	4	2	1	3	5	23	21	15	23	59
60	1	5	1	1	3	1	1	13	2	1	2	2	5	2	14	1	5	2	2	2	1	5	18	13	14	18	45
61	1	3	5	3	3	1	1	17	2	1	3	1	4	2	13	1	2	3	1	2	1	4	14	17	13	14	44
62	1	5	1	3	4	1	1	16	5	1	4	1	3	2	16	1	5	4	1	5	1	4	21	16	16	21	53
63	5	4	1	4	2	5	5	26	3	5	2	1	4	2	17	5	5	2	1	3	5	5	26	26	17	26	69
64	4	3	4	3	3	4	4	25	3	4	2	2	3	1	15	4	3	2	2	3	4	3	21	25	15	21	61
65	5	3	1	3	3	5	5	25	2	5	2	3	3	1	16	5	4	2	3	2	5	5	26	25	16	26	67
66	1	2	1	1	5	1	1	12	2	1	4	1	5	2	15	1	4	4	1	2	1	5	18	12	15	18	45
67	1	4	4	3	4	1	1	18	3	1	4	3	3	1	15	1	2	4	3	3	1	4	18	18	15	18	51
68	1	4	1	1	3	1	1	12	2	1	2	1	3	2	11	1	4	2	1	2	1	4	15	12	11	15	38
69	3	5	3	3	1	3	3	21	3	3	4	1	4	1	16	3	2	4	1	3	3	5	21	21	16	21	58
70	4	4	4	3	5	4	4	28	3	4	4	2	4	2	19	4	3	4	2	3	4	5	25	28	19	25	72
71	1	4	1	1	3	1	1	12	2	1	2	2	5	3	15	1	5	2	2	2	1	5	18	12	15	18	45
72	3	4	3	3	3	3	3	22	4	3	3	1	4	3	18	3	4	3	1	4	3	5	23	22	18	23	63
73	3	4	3	4	3	3	3	23	3	3	2	2	4	2	16	3	3	2	2	3	3	5	21	23	16	21	60
74	4	3	4	3	1	4	4	23	3	4	2	3	3	3	18	4	3	2	3	3	4	5	24	23	18	24	65
75	3	5	3	3	3	3	3	23	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	4	3	3	3	21	23	16	21	60
76	3	5	3	3	3	3	3	23	3	3	4	3	4	2	19	3	3	4	4	3	3	4	24	23	19	24	66
77	1	5	1	1	3	1	1	13	2	1	3	3	3	2	14	1	2	3	3	2	1	5	17	13	14	17	44
78	3	5	3	3	1	3	3	21	3	3	2	3	3	2	16	3	4	2	3	3	3	4	22	21	16	22	59
79	3	5	3	5	2	3	3	24	5	3	3	5	3	2	21	3	5	3	3	5	3	5	27	24	21	27	72
80	2	5	2	1	1	2	2	15	2	2	2	5	5	2	18	2	5	2	4	2	2	5	22	15	18	22	55
81	1	3	1	1	3	1	1	11	2	1	3	3	4	2	15	1	2	3	3	2	1	4	16	11	15	16	42
82	1	5	1	3	4	1	1	16	5	1	5	3	3	3	20	1	5	5	3	5	1	4	24	16	20	24	60
83	1	4	1	1	3	1	1	12	2	1	3	3	4	3	16	1	5	3	4	2	1	5	21	12	16	21	49
84	4	3	4	3	3	4	4	25	3	4	4	3	3	1	18	4	3	4	3	3	4	3	24	25	18	24	67
85	5	3	5	3	3	5	5	29	2	5	3	3	3	2	18	5	4	3	3	2	5	5	27	29	18	27	74
86	5	2	5	5	2	5	5	29	2	5	2	5	5	1	20	5	4	2	5	2	5	5	28	29	20	28	77
87	2	4	4	3	4	2	2	21	3	2	3	3	3	2	16	2	2	3	3	3	2	4	19	21	16	19	56
88	1	4	1	1	3	1	1	12	2	1	3	3	3	3	15	1	4	3	4	2	1	4	19	12	15	19	46
89	3	5	3	3	4	3	3	24	3	3	2	3	4	2	17	3	2	2	4	3	3	5	22	24	17	22	63
90	4	4	4	3	5	4	4	28	3	4	3	3	4	3	20	4	3	3	5	3	4	5	27	28	20	27	75
91	4	4	4	1	4	4	4	25	1	4	4	5	5	2	21	4	5	4	5	1	4	5	28	25	21	28	74
92	3	4	3	3	3	3	3	22	4	3	5	3	4	3	22	3	4	5	2	4	3	5	26	22	22	26	70

## Anexo8. Pantallazo spss



Base de datos Patricia.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0	Direccionamiento estratégico	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0	Visión de liderazgo institucional	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0	Comunicación organizacional	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0	Gestión directiva	{1, Deficient...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0	Compromiso afectivo	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0	Compromiso de continuación	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0	Compromiso normativo	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0	Compromiso laboral	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0	Direccionamiento estratégico	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0	Visión de liderazgo institucional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0	Comunicación organizacional	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0	Gestión directiva	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0	Compromiso afectivo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0	Compromiso de continuación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0	Compromiso normativo	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0	Compromiso laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											
30											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Base de datos Patricia.sav [ConjuntoDatos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 16 de 16 variables

	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	var	var	var	var
1	1	1	1	1	1	1	10	15	12	37	11	12	14	37			
2	2	1	2	2	2	2	15	21	16	52	16	15	20	51			
3	2	1	1	2	2	1	10	12	13	35	11	14	20	45			
4	3	2	2	2	2	2	21	16	29	66	25	19	21	65			
5	3	3	2	3	3	3	25	20	28	73	29	18	26	73			
6	2	2	2	2	2	2	17	17	19	53	19	20	22	61			
7	3	2	2	2	2	2	19	18	23	60	27	18	20	65			
8	1	1	1	1	1	1	15	16	11	42	12	13	15	40			
9	2	2	2	2	2	2	18	19	20	57	24	16	18	58			
10	3	2	2	2	2	2	24	19	27	70	25	19	23	67			
11	2	1	2	2	2	2	12	15	12	39	12	17	19	48			
12	2	2	2	2	2	2	20	21	24	65	22	17	21	60			
13	2	2	2	2	2	2	22	20	21	63	23	20	23	66			
14	2	2	2	3	3	3	22	16	25	63	23	19	26	68			
15	2	2	2	2	2	2	22	16	19	57	23	14	17	54			
16	2	2	2	2	2	2	19	19	23	61	23	17	21	61			
17	1	1	1	1	1	1	11	19	12	42	13	11	14	38			
18	2	2	2	2	2	2	21	16	17	54	21	15	22	58			
19	3	2	2	2	2	2	26	25	23	74	27	15	24	66			
20	3	2	2	2	2	2	23	25	17	65	23	14	20	57			
21	1	1	1	1	1	1	11	15	12	38	11	13	13	37			
22	2	2	2	2	2	2	15	17	18	50	16	16	20	52			
23	3	3	2	3	3	3	29	21	29	79	30	18	28	76			
24	3	2	2	2	3	3	20	17	27	64	25	18	24	67			
25	3	3	2	3	3	3	24	22	31	77	29	16	26	71			
26	2	1	1	1	1	1	11	17	12	40	10	12	16	38			
27	2	2	2	2	2	2	20	19	18	57	21	12	16	49			
28	3	3	2	3	3	3	31	25	30	86	31	16	24	71			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Víctor Abdel Rojas Santillán, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada "Gestión directiva y compromiso laboral en docentes de una institución educativa del Callao" de la estudiante **PATRICIA SILVANA GUEVARA TEJADA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 08 de enero del 2020



---

Víctor Abdel Rojas Santillán

DNI: 28805425







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Guevara Tejada, Patricia Silvana

D.N.I. : 45052872

Domicilio : Jr. José María Argüedas mz.B lt.1 - Callao

Teléfono : Fijo : 4515712 Móvil : 991533411

E-mail : patricia.guevara.t.18@gmail.com

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

☒ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

GUEVARA TEJADA, PATRICIA SILVANA

Título de la tesis:

GESTIÓN DIRECTIVA Y COMPROMISO LABORAL EN  
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL  
CALLAO.

Año de publicación : 2020

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 21 de febrero



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**ESCUELA DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PATRICIA GUEVARA TEJADA

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DIRECTIVA Y COMPROMISO LABORAL EN  
DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CALLAO.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE 2ª EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 24 de enero del 2020

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN